MASTER
NEGATIVE
NO. 94-82274-11

COPYRIGHT STATEMENT

The copyright law of the United States (Title 17, United States Code) governs the making of photocopies or other reproductions of copyrighted materials including foreign works under certain conditions. In addition, the United States extends protection to foreign works by means of various international conventions, bilateral agreements, and proclamations.

Under certain conditions specified in the law, libraries and archives are authorized to furnish a photocopy or other reproduction. One of these specified conditions is that the photocopy or reproduction is not to be "used for any purpose other than private study, scholarship, or research." If a user makes a request for, or later uses, a photocopy or reproduction for purposes in excess of "fair use," that user may be liable for copyright infringement.

The Columbia University Libraries reserve the right to refuse to accept a copying order if, in its judgement, fulfillment of the order would involve violation of the copyright law.

Author:
Wischmeyer, Werner

Title:
Die konkurrenz von tarifverträgen

Place:
Bielefeld

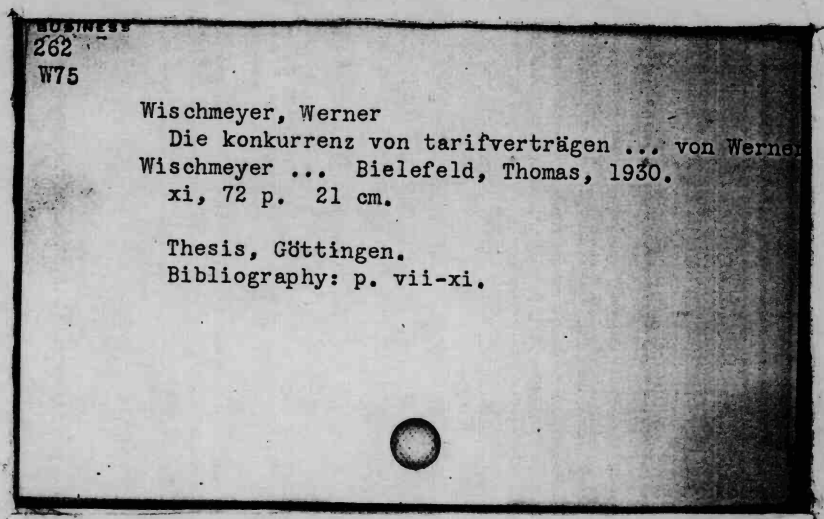
Date:
1930

94-82274-11
MASTER NEGATIVE #

COLUMBIA UNIVERSITY LIBRARIES
PRESERVATION DIVISION

BIBLIOGRAPHIC MICROFORM TARGET

ORIGINAL MATERIAL AS FILMED - EXISTING BIBLIOGRAPHIC RECORD



RESTRICTIONS ON USE:

TECHNICAL MICROFORM DATA

FILM SIZE: 35mm REDUCTION RATIO: 12:1 IMAGE PLACEMENT: IA (IIA) IB IIB

DATE FILMED: 11-18-94 INITIALS: KLB

TRACKING # : MSH 03303

FILMED BY PRESERVATION RESOURCES, BETHLEHEM, PA.

2.0 mm

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890

1.5 mm

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890

PM-MGP 13"x18"
METRIC GENERAL PURPOSE TARGET
PHOTOGRAPHIC

200 mm

150 mm

100 mm

1.0

1.1

1.25

1.4

1.6

1.8

2.0

2.2

2.5

2.8

3.2

3.6

4.0

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890

1.0 mm

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890

1.5 mm

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz
1234567890

2.0 mm

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz
1234567890

2.5 mm

A5

A4

A3

PRECISION℠ RESOLUTION TARGETS

Century

A&P

1303 Geneva Avenue
St. Paul, MN 55119

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz
1234567890

4.5 mm

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890

3.5 mm

Die Konkurrenz von Tarifverträgen.

—

Wischmeyer.

D262 — W75

D262 W75
Columbia University
in the City of New York
LIBRARY
School of Business

Univ. Exchange NOV 14 1932

Die Konkurrenz von Tarifverträgen

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde einer Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Georg August-Universität zu Göttingen.

Vorgelegt von

Werner Wischmeyer, Referendar

1930

Westfälische Buch- und Kunstdruckerei Gustav Thomas, Bielefeld

COLUMBIA
UNIVERSITY
LIBRARY

Referent: Professor Dr. H. Mirbt.

D 262
W75

Jan. 31, 1933 DA 434

Meinen Eltern!

Inhaltsverzeichnis.

Inhaltsverzeichnis V
Literaturverzeichnis VII

§ 1. Einleitung 1
§ 2. Begriff der Konkurrenz von Tarifverträgen 3

I. Abschnitt.

Grundfragen des Tarifrechts.

§ 3. Die Voraussetzung und Wirkung eines Tarifvertrages . . . 9
§ 4. Die Rechtsnatur des Tarifvertrages 15
§ 5. Die Allgemeinverbindlicherklärung 21
§ 6. Tarifgemeinschaften 29
§ 7. Zwangstarif 31

II. Abschnitt.

Lösung der Konkurrenz mehrerer Tarifverträge nach geltendem Recht.

§ 8. Kein Tarifvertrag ist für allgemeinverbindlich erklärt . . . 32
§ 9. Einer der in Konkurrenz tretenden Tarifverträge ist für allgemeinverbindlich erklärt 45
§ 10. Beide Tarifverträge sind für allgemeinverbindlich erklärt (§ 2, Abs. II TarifVero.) 51
§ 11. Die Bedeutung der Verbandsmitgliedschaft 54
§ 12. Berufskreis und Tarifkonkurrenz 56
§ 13. Der Umfang des räumlichen Geltungsbereichs ist grundsätzlich ohne Einfluß auf die Konkurrenz 60
§ 14. Die Konkurrenz der zeitlichen Geltungsbereiche 61
§ 15. Regeln für die Lösung der Normenkonkurrenz nach geltendem Recht 63
§ 16. Die Verhütung der Konkurrenz 65

III. Abschnitt.

Künftiges Recht.

§ 17. Tarifpolitik und künftiges Recht 66

Literaturverzeichnis.

A. Sonderliteratur über die Konkurrenz von Tarifverträgen.

Anders, Reinhard: Die rechtliche Stellung der Nebenbetriebe im gemischten Betrieb, insbesondere die Konkurrenz von Tarifverträgen. Freiburger Dissertation 1922.

Becker, Erich: „Die Tarifnormen-Kollision." 4. Heft der Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig. Erlangen, Leipzig 1924.

— „Die Tarifnormenkollision" in „Hamburgischer Correspondent" vom 22. April 1926.

Dechant: „Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Recht unter Berücksichtigung des schweizerischen Obligationenrechts." Wien, Leipzig, München 1923.

— „Normenkollision im Tarifrechte", AR. XI, Sp. 15 ff.

Erdel: „Zwangsverbindlichkeit von Tarifverträgen", NZfAR. II, hier Sp. 170 ff.

— „Bedeutung der Verbandszugehörigkeit für die Tarifvertragsgeltung", SchlW. 1921, S. 224.

— „Zum Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes", SchlW. 1921, S. 117 f.

— „Das Arbeitsrecht", 1. Teil (Gloeckner 1923), S. 36 ff.

Flatow: „Tarifvertrag und Zwangsinnung", RABl., nichtamtl. T. 1926 S. 511 ff.

Freisler: „Tarifkonkurrenz", NZfAR. III, Sp. 477 ff.

Hueck: „Handbuch des Arbeitsrechts", III. Buch: Das Tarifrecht, Stuttgart 1922.

— „Das Recht des Tarifvertrages", Berlin 1920.

— „Konkurrenz von Gesamtvereinbarungen", NZfAR. 1926, Heft 8.

— „Becker: Die Tarifnormenkollision", Hanseatische Gerichtszeitung Nr. 19 vom 8. Mai 1925. Arbeitsrecht S. 111 f.

Meißinger: „Konkurrenz von Fachtarifen und Berufsgruppentarifen für berufsfremde Arbeiter", NZfAR. III, Sp. 31 ff.

— „Die Fernwirkung der Tarifverträge durch Allgemeinverbindlicherklärung", NZfAR. I, Sp. 129 ff.

— Anmerkung in JW. 1922, S. 324.

Meyer, Paul: „Über Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen", RABl. 1921, nichtamtl. Teil, hier S. 945.

Nipperdey: „Beiträge zum Tarifrecht", Bensheimer, Mannheim 1924.

Sitzler: „Über die Praxis des Reichsarbeitsministeriums bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen." GKG. 25. Jahrgang, S. 66 ff.

— „Die Verordnung über Tarifverträge usw." GKG. 24. Jg., S. 100 f.

Stoll(-Koburg): „Konkurrenz zwischen Tarifvertrag und allgemeinverbindlich erklärtem Tarifvertrag." Arbeitsrecht und Schlichtung 1928, S. 6 f.

Zimmermann: „Tarifvertragskonkurrenz in gemischten Betrieben." Soz. Pr. 29. Jg., S. 405 f.

— „Zur Frage der Rechtsverbindlichkeit der Tarifverträge." Soz. Pr. 29 Jg., S. 243.

B. Allgemeine Literatur, Zeitschriften, Aufsätze usw.

Abel, Max: „Bedeutung der Verbindlicherklärung eines Schiedsspruchs in einer Gesamtstreitigkeit." AR. VIII, Sp. 288 f.

Auerbach: „Vorschläge zur Errichtung tarifvertraglicher Schlichtungsstellen." Kfm. in WuR. 24, S. 374.

Aufrecht: „Kann ein für verbindlich erklärter Schiedsspruch durch Kündigung eines Vertragsgegners rechtlich aufgehoben werden?" SchlW. 3. Jg., Sp. 226.

Baum: „Die rechtliche Natur des kollektiven Arbeitsvertrages." Gruchot, Beiträge, Band 49, S. 261 ff.

— „Das Recht des Arbeitstarifvertrages in der sozialistischen Republik." JW. 1919, S. 70 ff.

— „Das Arbeitsrecht des neuen Deutschland." Heft 2: „Tarifverträge usw.", Stuttgart 1919.

Bogs, Walter: „Die rechtlichen Wirkungen der Allgemeinverbindlicherklärung (zugleich ein Beitrag zur Lehre vom normativen und verpflichtenden Teil des Tarifvertrages)." Kfm. in WuR. 1923, S. 95 ff.

Boos, Roman: „Der Gesamtarbeitsvertrag nach schweizerischem Recht." Stuttgart 1920.

Böhme, Ernst: „Abänderung von für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen." GKG. 25. Jg., Sp. 105 ff.

Buddeberg: „Die Bescheide des Reichsarbeitsministers zum Tarifrecht." SchlW., 8. Jg., Nr. 8—9, 26, S. 164.

Deinhardt: „Die Rechtsnatur des Schiedsspruchs." NZfAR. I, Sp. 567.

Dersch: „Rechtskraft und Abänderlichkeit von Staatsakten der Schlichtungsbehörden." NZfAR. III.

Dittmar: „Die Nachwirkung der Tarifverträge." GDA. 24, S. 104.

Eberhard: „Zur Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge." JW. 1920, S. 698 f.

Dersch-Flatow-Hueck-Nipperdey: „Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht." Band I, 1919—1926. Bensheimer, Mannheim 1926.

— „Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte." Band I—VI, Bensheimer 1928/29.

Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes mit amtlicher Begründung.

Entwurf eines Arbeitstarifgesetztes, ausgearbeitet von dem Arbeitsausschuß für ein einheitliches Arbeitsrecht. RABl. 1921, amtlicher Teil, S. 491 ff.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, Band 1—3, 1928—1929.

Erdel: „Nachwirkung der Tarifverträge." GKG. 29, S. 34.

— „Die Zwangsverbindlichkeit von Tarifverträgen." NZfAR. II, Sp. 73 ff. und 163 ff.

— „Zum Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes." SchlW. 3. Jg., S. 117 f.

— „Tarifvertrag und Arbeitsvertrag." AR. 1925, Sp. 401 ff.

Feig: „Die Vorarbeiten für das deutsche Arbeitsgesetzbuch." RABl., nichtamtl. Teil, 1928, S. 205.

Flatow: „Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung." Mannheim 1923.

— „Betriebsräte und Gewerkschaften." NZfAR. 1924, Sp. 385 ff.

Friedemann, Helmut: „Die Kündbarkeit des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages." AR. VII, Sp. 99 ff.

Fuchs: „Günstigere oder ungünstigere Bedingungen im Sinne der Tarifvertragsverordnung."

Geyer: „Die Form der Tarifverträge." GKG. 29. Jg., Sp. 206 f.

— „Einfluß des Ablaufs eines Tarifvertrages auf die während der Geltung abgeschlossenen Arbeitsverträge." GKG. Band 26, Sp. 220.

Giesberts-Sitzler: „Die Verordnung über Tarifverträge usw." 3. Aufl., Berlin 1919.

Goldschmidt, Hans: „Der Beginn der allgemeinen Verbindlichkeit von Tarifverträgen." GKG. 25. Jg., Sp. 230 ff.

Graf, Kurt: „Die Verbindlicherklärung von Schiedssprüchen in Gesamtstreitigkeiten." AR. VII, Sp. 140 ff.

Grieger: „Die Nachwirkung des Tarifvertrages." Blätter für Arbeitsrecht, 1925, Nr. 4.

Grünberg: „Weiterwirkung des Kollektivvertrages." AR. 1924, Sp. 255 ff.

Goeppert: „Zur Lehre von der Nachwirkung der Tarifverträge." Der Arbeitgeber, 1925, S. 259 ff.

Günther: „Arbeiterschutz und Arbeiterrecht." Berlin und Leipzig 1920.

Hatschek, Julius: „Lehrbuch des deutschen und preußischen Verwaltungsrechts." Leipzig und Erlangen 1924.

Heinze, Dr. Else: „Die Tarifgemeinschaft als Verein." Mannheim 1919.

Hiemenz: „Zu dem Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes." SchlW. 3. Jg., Sp. 220 ff.

Herschel: „Über das Verhältnis von Tarifvertrag und Einzelarbeitsvertrag." NZfAR. 1924, Sp. 339.

Hoeniger: „Verbindlicher Schiedsspruch über Lohn- u. Arbeitsbedingungen." DJZ. 1920, S. 134.

— „Kann der für verbindlich erklärte Schiedsspruch über Lohn- und Arbeitsbedingungen für allgemeinverbindlich erklärt werden?" DJZ. 1920, S. 648.

— „Zwei wichtige OLG.-Entscheidungen auf dem Gebiete des Arbeitsrechts." Das Recht, 1921, Sp. 123.

Hoeniger-Schulz-Wehrle: „Jahrbuch des Arbeitsrechts." Mannheim 1921 ff.

Hoeniger-Wehrle: „Arbeitsrecht, Sammlung der reichsgesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsvertrage." Mannheim.

Horneffer: „Das soziale Problem." Der Arbeitgeber, 1923, S. 3.

Hueck: „Handbuch des Arbeitsrechts." II. Buch: „Arbeitsvertragsrecht."

— „Handbuch des Arbeitsrechts." IX. Buch: „Sozialversicherung." Bearbeitet von Krause, Jaeger und Potthoff.

— „Neue Tarifrechtsfragen." DJZ. 1920, S. 872 ff.

— „Rückwirkung von Tarifverträgen." GKG. 25. Jg., Sp. 209 ff.

— „Der Entwurf zu einem Arbeitstarifgesetz." JW. 1921, S. 615.

— „Normenverträge." Iherings Jahrbücher, Band 73, S. 33 ff.

Hueck-Nipperdey: „Lehrbuch des Arbeitsrechts."

Hüglin: „Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern." Stuttgart und Berlin 1906.

Jacobi, Erwin: „Einführung in das Gewerbe- und Arbeitsrecht." 4. Auflage, Leipzig 1924.

— „Grundlehren des Arbeitsrechts." Leipzig 1927.

Jadesohn: „Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands." Berlin 1923.

Jaerisch: „Allgemeine Verbindlicherklärung von Tarifverträgen mit rückwirkender Kraft." JW. 1920, S. 892.

Junck: „Neues Tarifvertragsrecht." JW. 1919, S. 75.

Kallee: „Kartenauskunftei des Arbeitsrechts." Stuttgart.

von Karger: „Die Neuregelung des Schlichtungswesens." Blätter für Arbeitsrecht (Deutsche Arbeitgeberzeitung) 1923.

v. Karger und Erdmann: „Jahrbuch arbeitsrechtlicher Entscheidungen." Berlin 1921 ff.

Kaskel, Walter: „Das Arbeitsrecht." Berlin 1925.

— „Zur Lehre vom Tarifbruch." NZfAR. II, Sp. 397 ff. und 477 ff.

— „Das Schicksal der Einzelarbeitsverträge bei Änderung oder Aufhebung der tariflichen Regelung." NZfAR. 1924, Sp. 29.

Katz, Hanna: „Lücken im Arbeitsvertrage." Mannheim 1922.

Kelsen: „Das Problem der Souveränität." 1920.

Koch, Fritz: Anmerkung in JW. 1921, S. 353 und 540.

— Anmerkung in JW. 1922, S. 1097.

Koeppe: „Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem." Jena 1908.

Kaskel, Walter: Anmerkung in JW. 1927, S. 243 f.
Landsberger: „Zum Tarifrecht." NZfAR. II, Sp. 281 ff.
Lange, Erich: „Die Rechte der Gewerkschaften." NZfAR. III, Sp. 301.
Lotmar, Philipp: „Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches". Band I, Leipzig 1902, Band II, Leipzig 1908.
— „Empfiehlt sich die gesetzliche Regelung des gewerblichen Tarifvertrages?" DJZ. 1908, S. 902 ff.
— „Tarifverträge." Archiv für soziale Gesetzgebung und Verwaltung. Band XV, S. 1 ff.
Mathaei: „Grundriß des Arbeitsrechts." Mannheim 1923.
Meißinger, Hermann: „Zwangstarifverträge." GKG. 27. Jg. Sp. 81 ff.
— „Zwei Rechtsfragen aus der Wirkung der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen." NZfAR. III, Sp. 473.
— „Zwangstarifverträge durch Diktat des Demobilmachungskommissars." GKG. 26. Jg., S. 229.
— „Das Arbeitstarifgesetz." Der Arbeitgeber, 1921, S. 111 ff.
— „Tarifrechtliche Folgen des Wechsels in der Person des Arbeitgebers." NZfAR. 24, Sp. 521 ff.
Melsbach, Erich: „Deutsches Arbeitsrecht." Berlin 1923.
— „Die Rechtsfähigkeit der tariffähigen Vereinigungen." Leipziger Zeitschrift für deutsches Recht, 1925, S. 19 ff.
Merkl: „Das Recht im Lichte seiner Anordnung." Deutsche Richterzeitung, 1917 (Spez. Abdr.).
Molitor, Erich: „Die unmittelbare Wirkung der Tarifverträge." NZfAR. III, Sp. 41 f.
— „Die Rechtsnatur der Arbeitsordnung und der Tarifbestimmungen." AR. X, Sp. 321 f.
— „Weiteres zur Rechtsnatur des Tarifvertrages." AR. XI, Sp. 169 ff.
— „Zur Theorie des Vertragszwangs." Iherings Jahrb., Band 73, S. 1 ff.
Nipperdey: „Der Zwangstarifvertrag nach geltendem Recht." NZfAR. III, Sp. 607 ff.
— „Kontrahierungszwang und diktierter Vertrag." Schriften des Instituts für Wirtschaftsrecht der Universität Jena. Heft 1, 1920.
Nikisch, Arthur: „Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag." Heft 11 der Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig. Berlin 1926.
Nörpel: „Weiterwirkung der normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages nach seinem Ablauf in den Einzelarbeitsverträgen, § 1 der Vero. vom 23. Dezember 1918." AR. 25, S. 449.
Nußbaum: „Das neue deutsche Wirtschaftsrecht." 2. Auflage, Berlin 1922.
Neumann: „Zur öffentlich-rechtlichen Natur des Tarifvertrages." AR. 1926, Sp. 39 ff.
Oertmann, Paul: „Recht der Schuldverhältnisse." 3. u. 4. Auflage. Berlin 1910.
— „Deutsches Arbeitsvertragsrecht." Berlin 1923.
— „Zur Lehre vom Tarifvertrag." Zeitschr. f. Sozialwissenschaft, 10. Jg., Heft 1.
— „Abänderung von für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen." GKG. 24. Jg., Sp. 233.
— „Nachwirkung von Tarifverträgen." SchlW. 24, S. 181 ff.
Oppermann, Walter: „Die rechtsphilosophischen Grundlagen des heutigen deutschen Arbeitsrechts." Druckschriften des deutschen Anwaltsvereins, Nr. 9. Arbeitsrechtliche Beiträge, Heft 1, Leipzig 1927.
Oser: Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch von Egger, Oser u. a. V. Band. Obligationenrecht. Zürich 1915.
Potthoff, Heinz: „Tarifvertrag und Arbeitsvertrag." AR. X, Sp. 357.
— „Wörterbuch des Arbeitsrechts." Stuttgart 1921.
— „Organisatorische Auffassungen des Arbeitsrechts." AR. X, Sp. 25.

Potthoff, Heinz: „Tarifvertrag und Einzelarbeitsvertrag." AR. 24, Sp. 687 ff.
— „Gesamtverträge (Kollektivverträge)." SchlW. 25, S. 61 ff.
— „Probleme des Arbeitsrechts." Jena 1912.
— „Wesen und Ziel des Arbeitsrechts." Berlin 1922.
— „Über Mängel des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages." NZfAR. 1924, S. 659 ff.
— „Die Rechtsform des Arbeitsverhältnisses." JW. 1927, S. 225 ff.
Pick und Weigert: „Die Praxis des Arbeitsrechts." Berlin 1925.
Richter, Hermann: „Zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen." RABl. 1922, nichtamtl. T., S. 733 ff.
Rist, Franz: „Reichsgerichtliche Entscheidungen zum Arbeitsrecht." Soz. Pr. 1926, S. 1176 ff.
Richter: „Wann enden die Wirkungen der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages?" SchlW. 1924, S. 1 ff.
Rosenstock, Eugen: „Die philosophischen Grundlagen des Arbeitsrechts." JW. 1922, S. 560.
Rundstein: „Die Tarifverträge im französischen Privatrecht." Leipzig 1905.
Salfeld: Zur Auslegung von § 2, Abs. II TarifVero. Arbeitsrecht 1928, S. 691 ff.
Schall, Wilhelm: „Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge." Jena 1907.
Schlüter, Wilhelm: „Handbuch des neuen Arbeitsrechts." 6. Auflage. Dortmund 1921.
Schmaltz: „Kündigungsfrist als günstigere Bedingung." AR. 24.
— „Günstigere oder ungünstigere Bedingungen." AR. 25, Sp. 541.
von Schulz, Max: „Tarifverträge usw." 4. Auflage, Berlin 1920.
Silberschmidt: „Das deutsche Arbeitsrecht." I. Teil: „Das deutsche Arbeitsrecht im weiteren Sinne." München 1926.
van de Sandt: „Wie wirkt der Ablauf eines Tarifvertrages auf die in seinem Geltungsbereich abgeschlossenen Arbeitsverträge?" JW. 1921, S. 322 ff.
Sinzheimer, Hugo: „Der korporative Arbeitsnormenvertrag." Leipzig 1907 (I) und 1908 (II).
— „Grundzüge des Arbeitsrechts." Jena 1921.
— „Ein Arbeitstarifgesetz. (Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht)." München und Leipzig 1916.
Sitzler: „Die Verordnung über Tarifverträge usw." GKG. 24. Jg., Sp. 95 ff.
Warncke: „Tarifkartelle." AR. 1925, Sp. 795 ff.
Wassermann: Anmerkung in JW. 1923, S. 864.
— Anmerkung in JW. 1927, S. 304.
Weil, Paul: „Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen." Heidelberg 1926.
Weymann: „Die Wirkung der Kündigung eines Tarifvertrages auf unkündbare oder nur bedingt kündbare Dienstverträge." GKG. Bd. 26, Sp. 38.
Wölbling, Paul: „Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag." Berlin 1908.
— „Die neue Verordnung über Tarifverträge." DJZ. 1919, S. 299.
Vanselow: „Einzelarbeitsvertrag und Tarifvertrag." NZfAR. 1924, S. 331 ff.
Zeitler: „Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages." München 1908.
Zimmermann, Waldemar: „Erlöschen allgemeinverbindlicher Tarifverträge." AR. 9. Jg., Sp. 491.
— „Tarifvertrag in ‚Wörterbuch des Arbeitsrechts'." (Potthoff), Stuttgart 1921.
— „Das neue Arbeitstarifgesetz." AR. VIII, Sp. 96 ff.
— „Streitfragen bei allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen." Soz. Pr., 31. Jg., S. 353 ff.

§ 1. Einleitung.

Die Konkurrenz mehrerer Tarifverträge, von denen an sich ein jeder die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, um für den Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages bestimmend zu sein, ist eine immer häufiger auftretende Erscheinung auf dem Gebiete des Tarifrechts geworden.

Bereits vor dem Kriege setzte eine gewaltige Entwicklung der Tarifverträge ein, der aber der Gesetzgeber die gesetzliche Regelung nicht im entferntesten Maße folgen ließ. Der Tarifvertrag fiel wie jeder andere schuldrechtliche Vertrag, der nicht besonders geregelt war, lediglich unter die allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts. Das Ergebnis konnte infolge des dem bürgerlichen Recht eigenen individualistischen Grundcharakters für den Tarifvertrag als K o l l e k t i v vertrag nicht befriedigend sein.

Durch die am 23. Dezember 1918 erlassene „Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten" (RGBl. 1918, S. 1456), die das Tarifrecht zum ersten Male in Deutschland gesetzlich regelte, erfolgte zwar eine Änderung, die aber noch keine allen Belangen gerecht werdende Lösung brachte. Die Verordnung wurde in einzelnen Punkten durch die Verordnungen vom 31. Mai 1920 (RGBl. S. 1128), vom 23. Januar 1923 (RGBl. I, S. 67), vom 28. Februar 1928 (RGBl. I, S. 46) u. a. abgeändert und ergänzt. Es ergingen Ausführungsvorschriften durch die Bestimmungen des Reichsarbeitsministers über die Führung des Tarifregisters vom 7. Mai 1919 (RGBl., S. 446) und über die Veröffentlichung der auf die allgemeine Verbindlichkeit von Tarifverträgen bezüglichen Bekanntmachungen im Reichsarbeitsblatt vom 8. September 1920 (RABl. 1920, S. 9).

Auch die durch die Tarifverordnung geschaffene Regelung blieb unvollkommen. Nur für drei von den vielen zweifelhaften und strittigen Fragen des Tarifrechts hat die TarifVero. gesetzliche Vorschriften gebracht: Für die Frage der automatischen Wirkung des Tarifvertrages, für die Frage der Unabdingbarkeit der Tarifsatzung und für die Frage der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags. Nach dem Willen der Väter der TarifVero. sollte diese auch nur eine vorläufige Regelung der

wichtigsten und dringendsten tarifrechtlichen Fragen schaffen. Ein Gesetz sollte die Materie demnächst endgültig ordnen. Bis zu dem Erlaß dieses Gesetzes ist die Lösung der Streit- und Zweifelsfragen der rechtsfindenden Tätigkeit von Schrifttum und Rechtsprechung vorbehalten.

Die beispiellose Entwicklung des Tarifvertragswesens brachte es mit sich, daß die Frage: welcher von mehreren, an sich auf dasselbe Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen gilt? mehr und mehr zu einer rechtlichen Klarstellung drängte. Diese Frage der Normenkollision bei Tarifverträgen ist in der TarifVero. vom 23. Dezember 1918, abgesehen von dem Fall der Konkurrenz zweier allgemeinverbindlicher Tarifverträge (§ 2, Abs. II, TarifVero.) nicht geregelt. Der Paragraph geht dabei von mit dem Wesen des Tarifvertrages nicht übereinstimmenden Gedanken aus. Er läßt nämlich einen betrieblichen Gesichtspunkt maßgebend sein, während der Tarifvertrag in seiner Urform sich auf Vereinbarung von Berufsorganisationen gründet und schon aus diesem Grunde berufliche Gesichtspunkte in den Vordergrund stellt. Die Regelung, die § 2, Abs. II, TarifVero. trifft, kann deshalb nicht als typisch, sondern nur als Ausnahmevorschrift gewertet werden [1]). Einer ausdehnenden Anwendung auch auf nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge ist sie daher nicht fähig. Die hieraus sich ergebenden Schwierigkeiten zu lösen, soll diese Abhandlung dienen. Der geltenden Rechtsordnung lassen sich nur verhältnismäßig wenige Rechtssätze für die Aufstellung von Richtlinien entnehmen. Es müssen deshalb auch Grundsätze, die dem Geist und dem Wesen des Tarifrechts entspringen, zur Entscheidung mit herangezogen werden.

Das ist der heutige Stand der Tarifrechtsregelung, von dem bei Lösung meiner Aufgabe auszugehen ist, die die Frage beantworten will: Welcher Tarifvertrag findet auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung, das gleichzeitig unter den **räumlichen, zeitlichen, persönlichen und beruflichen** Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge fällt?

Die Frage ist wichtig: Da das heutige Wirtschaftsleben im Zeichen der Organisation steht und überall die Interessenten sich zu Verbänden zusammenschließen, um durch gemeinsame Vertretung ihren Forderungen größeren Nachdruck verleihen zu können, so hat auch der Abschluß von Tarifverträgen immer mehr an Boden gewonnen. Je dichter aber das Netz der Tarifverträge wird, das die Arbeitsverhältnisse umgibt, um so eher

[1]) Zustimmend Hueck, NZfAR. 1926, Sp. 390. A. A.: Becker, Tarifnormenkollision, S. 30, 39. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. II, Teil 1, § 25, S. 253.

besteht die Möglichkeit, daß die genannten vier Geltungsbereiche sich überschneiden. So sind denn auch Wissenschaft und Praxis des öfteren vor das Problem gestellt worden, wie die Frage der Tarifkonkurrenz, die vorkommendenfalls Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedingt, zu lösen sei. Die bisher ergangenen Urteile divergierten zunächst z. T. erheblich. Die im Rechtsleben erstrebte Einheit verlangt gebieterisch, die Frage einer reinlichen Lösung entgegenzuführen. Ist der Sinn des Tarifgedankens aber, den sozialen Frieden zu schaffen, so muß gefordert werden, daß der Gesetzgeber diesem Friedensgedanken dort Rechnung trägt, wo der Samen und die Wurzel der Arbeitsstreitigkeiten liegt: in der gesetzlichen Regelung der Tarifverträge.

Die vorliegende Abhandlung sucht die Lösung dem Geist und Grundgedanken des staatlich gesetzten Tarifrechts zu entnehmen. Es soll dabei ein einheitlicher Gedankengang gewahrt bleiben, der in seinem Resultat sich nicht nur mit den Bedürfnissen der Praxis verträgt, sondern sich auch streng in den Rahmen des geltenden Rechts einpaßt.

In einem weiteren Abschnitt ist auch das zukünftige Recht zu erörtern, namentlich inwieweit dieses eine befriedigende Regelung für die Frage der Normenkollision bei Tarifverträgen bringt und inwieweit es noch Wünsche unberücksichtigt läßt.

§ 2. Begriff der Konkurrenz von Tarifverträgen.

Durch den Abschluß eines Tarifvertrages werden weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer unmittelbare Rechte und Pflichten erzeugt [2]). Erst wenn ein Einzelarbeitsvertrag geschlossen wird, der in den persönlichen, beruflichen, zeitlichen und räumlichen Geltungsbereich des rechtsgültigen Tarifvertrages fällt, greift dieser Tarifvertrag mit seiner Normativwirkung ein [3]). Eine Konkurrenz der Tarifverträge setzt daher ein bestehendes und unter mehrere Tarifverträge fallendes Arbeitsverhältnis voraus. Daraus folgt, daß nur diejenigen Bestimmungen von Tarifverträgen konkurrieren können, die den Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge regeln und zu deren Bestandteil werden können [4]). Gleichgültig ist dabei, ob die

[2]) Erst de lege ferenda kommt die Festsetzung unmittelbarer Pflichten der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die Festsetzung von Bußen in Frage. (Vergl. § 17 des Entwurfs v. Sinzheimer, RABl. 1921, S. 491 ff).

[3]) Vergl. Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht, S. 142; Becker, Tarifnormenkollision, S. 19; Hueck, Handbuch III, S. 54, 55.

[4]) S. Hueck, a. a. O., S. 21; Becker, a. a. O., S. 19: Kollisionsfähig sind nur diejenigen Bestimmungen eines Tarifvertrages, „die nach dem Willen der Tarifparteien dazu bestimmt und geeignet sind, als Bestandteile in den Arbeitsvertrag überzugehen".

Bestimmungen lediglich die Beziehungen der einzelnen Arbeitnehmer oder der Gesamtarbeitnehmerschaft [5]) des Betriebes zum Arbeitgeber betreffen und ob sie positiv oder negativ gefaßt sind; mit anderen Worten: Kollissionsfähig ist nur der normative Teil des Tarifvertrages, die Tarifsatzung. Nur für den normativen Teil des Tarifvertrages gilt die Unabdingbarkeit nach § 1 TarifVero., nur der normative Teil kann nach § 2 TarifVero. für allgemeinverbindlich erklärt werden. Kollisionsfähig sind nur die — wie Sinzheimer [6]) sie genannt hat — „besonderen Arbeitsnormen". Beispiele bieten die Bestimmungen über Lohnhöhe, Lohnform, Lohnzahlung, Objekt und Fälligkeit des Lohnes, über Arbeitsort und Arbeitszeit, Arbeitsabnahme, Ausführung der Arbeit, über die Frage der Sondervergütung von Sonntagsarbeit und Überstunden, Urlaubsdauer und Bezahlung der Urlaubszeit, Haftung für mangelhaft hergestellte Erzeugnisse, Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, Annahmeverzug des Arbeitgebers, Arbeitsversäumnis, Bezahlung von Krankheitstagen abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen, Haftung des Arbeitgebers für gestohlenes Eigentum des Arbeitnehmers, Lieferung von Arbeitsgerätschaften und der Arbeitskleidung, Ersatz der Auslagen, Zulässigkeit von Nebenarbeit, Erweiterung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts bei Einstellung und Entlassung, über Kündigungsfristen, Kündigungsgründe, Erfinderschutz, Konkurrenzklausel [7]), über gesunde und ordnungsmäßige Herrichtung der Arbeitsräume, über Wasch- und Baderäume, über eine bestimmte Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft, Verteilung der Arbeit unter die einzelnen Arbeitnehmer, Anstellung technisch ausgebildeter Hilfsarbeiter. Keine zwingende Wirkung i. S. des § 1 der TarifVero. haben, was allerdings nicht unbestritten ist [8]), die Vereinbarungen, welche die Zulässigkeit der Arbeitsverträge regeln. Dahin gehören etwa die Bestimmungen, daß Lehrlinge nur in bestimmter Zahl und nur bei Vorliegen gewisser Voraussetzungen auf Seiten des Arbeitgebers angenommen werden dürfen, daß keine Frauen zu beschäftigen sind, daß die tarifgebundenen Arbeitgeber nur Angehörige der vertragschließenden Arbeitnehmerverbände beschäftigen und Arbeitnehmer nur bei bestimmten Arbeitgebern arbeiten dürfen (Absperrungsklausel, Organisationszwang); ferner Bestimmungen über Errichtung von Schiedsstellen und Arbeitsnachweisen [9]). Nach dem Wortlaut der TarifVero., die von „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" spricht, könnte man allerdings der Ansicht sein, daß mit ihnen auch die Bestimmungen, welche die Zulässigkeit der Arbeitsverträge regeln, gemeint sind. Das Gegenteil ist aber dem Sinn und Zweck der TarifVero. zu entnehmen. Die zwingende Wirkung, die in § 1 der TarifVero. vorgesehen ist, hat einen Zweck nur bei Bestimmungen, die wirklich Bestandteile der Arbeitsverträge werden sollen, die also den Inhalt der Arbeitsverträge bestimmen. Die zwingende Wirkung hat bei ihnen zur Folge, daß die Arbeitsverträge wirklich tarifgemäßen Inhalts werden, indem an die Stelle tarifwidriger und daher unwirksamer Vereinbarungen die entsprechenden Tarifbestimmungen treten. Bei den die Zulässigkeit der Arbeitsverträge regelnden Vereinbarungen ist das nicht möglich. Die zwingende Wirkung erreichte hier, daß der ganze Arbeitsvertrag nichtig wäre. Der Sinn der TarifVero. ist aber der, daß nicht die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages, sondern Ersatz tarifwidriger Bestimmungen durch tarifentsprechende unter Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages eintritt. (§ 1, Satz 3, TarifVero.)

Echte Konkurrenz kann nur dann vorliegen, wenn ein bestimmtes Einzelarbeitsverhältnis zugleich unter den gleichen persönlichen, beruflichen, räumlichen und zeitlichen Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge fällt. Ist auch nur e i n Geltungsbereich bezüglich des Arbeitsverhältnisses ein anderer als der des „konkurrierenden" Tarifvertrages, so liegt keine echte

[5]) A. A. Potthoff, AR. VII, S. 132, dann, wenn in einem Tarifvertrag zwischen einem Bauunternehmer und einem Verband von Bauarbeitern vereinbart wird, daß an bestimmten Baustellen eine Bauhütte zu errichten ist. Potthoff hält es praktisch für möglich, daß einer derartigen Bestimmung die in der TarifVero. vorgesehenen Rechtswirkungen zukämen. Das Entscheidende kann allein sein, ob nur der Verband der Bauarbeiter oder aber auch die einzelnen Arbeitnehmer auf Grund der Einzelarbeitsverträge einen selbständigen Anspruch auf Errichtung der Bauhütte haben sollen. Letzteres ist durchaus m ö g l i c h. Die Rechtslage ist dann eine ähnliche wie bei den gesetzlichen Fürsorgepflichten nach § 618 BGB. (vergl. Hueck, Handbuch II, § 13. Wie der Arbeitgeber durch Gesetz verpflichtet wird, die Arbeitsräume im bestimmten Zustande zu erhalten, und wie eine Verletzung dieser Pflicht ihn jedem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber haftbar macht, so kann das gleiche auch durch Tarifvertrag geschehen. (So auch Hueck, Handbuch III, S. 21.)

[6]) Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag I, S. 31 ff.; s. auch Dechant, Kollektivvertrag S. 111 f.; anders Potthoff, AR. X, Sp. 351.

[7]) Vergl. Kaskel, NZfAR. II, Sp. 399, Anm. 6.

[8]) A. A. Baum, JW. 1919, S. 73. Dagegen Hueck, DJZ. 1920, S. 874 und das Recht des Tarifvertrages, S. 40; Meyer, RABl. 1921, nicht amtl. Teil, S. 949; Sitzler, Tarifvertragsrecht § 1, Anm. 3; Potthoff, AR. VII, Sp. 133 (bezgl. Benutzung eines Arbeitsnachweises, Absperrungsklausel) und Lieb, GKG. Band 25, S. 18 (bezgl. Überschreitung der tariflich zulässigen Höchstzahl von Lehrlingen).

[9]) Das wird von Kaskel bestritten; NZfAR. II, Sp. 400; vergl. aber dazu Bescheid des Reichsarbeitsministers v. 14. 1. 1922 (NZfAR. II, Sp. 689).

Konkurrenz vor [10]). Es sei nur auf den von Sinzheimer [11]) sog. Fall der „Pluralität" eines christlichen und eines freien gewerkschaftlichen Tarifvertrages mit demselben Arbeitgeberverband hingewiesen. Die Pluralität ist durch die Allgemeinverbindlicherklärung fast völlig ausgeschieden. Becker [12]) erblickt in der Verhütung der Pluralität gar den wichtigsten Erfolg der Allgemeinverbindlicherklärung. Rechtliche Gesichtspunkte bei Lösung der Frage der Pluralität gibt es nicht. Die Entscheidung muß nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten und durch Interessenabwägung erfolgen [13]).

Ich definiere mit Becker [14]) die echte Konkurrenz [15]) bei Tarifverträgen als „das gleichzeitige Ineinandergreifen der persönlichen, beruflichen, zeitlichen und räumlichen Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge, unter die ein Arbeitsverhältnis fällt". Die Geltungsbereiche brauchen sich nur zu schneiden; daß sie sich gänzlich decken, ist nicht erforderlich [16]).

Durch diese Definition werden alle die Fälle ausgeschieden, in denen der Geltungsbereich des einen Tarifvertrages bei scharfer Abgrenzung den fraglichen Arbeitsvertrag in Wahrheit gar nicht umfaßt und deshalb von vornherein gar nicht in Betracht kommen kann. Damit ist für zahlreiche Fälle die viel umstrittene Frage nach der Geltung von Berufsfachtarifen für die in fremden Berufszweigen beschäftigten Facharbeiter in verneinendem Sinne entschieden, ohne daß die Vorschriften für die Lösung einer echten Konkurrenz überhaupt zur Anwendung kommen [17]), [18]). Verlangt beispielsweise ein in der Metallindustrie beschäftigter Fabrikzimmerer Entlohnung nach dem Fachtarif für Zimmerleute, so ist zunächst die Identität der persönlichen Geltungsbereiche nicht gegeben. Denn der mit dem Arbeitgeber(verband) des Zimmerergewerbes abgeschlossene Tarifvertrag kann natürlich keine Wirkung für und gegen Arbeitgeber anderer Gewerbezweige erzeugen. Erfolgt dann die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages, so kann es noch an der Gleichheit der Berufskreise fehlen. Bei verschiedener Auffassung über die Wirkung der Allgemeinverbindlicherklärung und über die Abgrenzung der Berufskreise ergeben sich andere Entscheidungen. In Wissenschaft und Praxis wird deshalb auch bisweilen diese unechte Kollision als echte angesehen.

Von den Fällen der unechten Kollision ist wiederum der Fall verschieden, daß zwar zwei Tarifverträge auf ein und denselben Arbeitsvertrag Anwendung finden, aber inhaltlich nicht im Widerspruch zu einander stehen, sondern einander ergänzen. Es werden z. B. in dem einen Tarifvertrag die allgemeinen Arbeitsbedingungen geregelt (Manteltarif), in dem anderen ist die Aufstellung der einzelnen Lohnsätze enthalten (Lohntarif); oder es sind in einem Haupttarif einige Arbeitsbedingungen für einen größeren Bezirk geregelt, während Untertarifverträgen die Normierung bestimmter Punkte für kleinere Bezirke vorbehalten bleibt. In solchen Fällen finden die Bestimmungen beider Tarifverträge nebeneinander Anwendung. Die Allgemeinverbindlicherklärung des einen Tarifvertrages berührt regelmäßig den anderen nicht.

Echte Konkurrenz liegt nach der gegebenen Definition also nur vor, wenn zwei Tarifverträge auf den gleichen Arbeitsvertrag Anwendung finden und sich inhaltlich widersprechen. Das ist etwa der häufig vorkommende Fall, wenn ein Ortstarif für alle Kategorien von gewerblichen Arbeitnehmern gilt und mit ihm ein Fachtarifvertrag, der einen weiteren räumlichen, aber engeren beruflichen Geltungsbereich hat, konkurriert. Oder es erfolgt die Allgemeinverbindlicherklärung zweier Tarifverträge, und bestimmte Arbeitnehmer unterstehen nach der Art ihrer Arbeit sowohl dem einen wie dem anderen. Oder es bestehen in einem Gewerbe verschiedene Tarifverträge nebeneinander; nachdem der Tarifvertrag, der die überwiegende Geltung erlangt hat, für allgemeinverbindlich erklärt ist, konkurriert er jetzt mit dem anderen Tarifvertrage.

[10]) Die Fälle der echten Konkurrenz sind verhältnismäßig selten. Das Reichsarbeitsgericht hat solche Fälle entschieden: Urteil vom 15. Febr. 1928. (Bensh. S. Bd. II, Nr. 28, S. 88 ff.); vom 20. August 1928 (Bensh. S. Bd. III, Nr. 70, S. 266 ff.); vom 15. Mai 1929 (Bensh. S. Bd. VI, Nr. 20, S. 64 ff.).

[11]) Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag II, S. 17.

[12]) Becker, a. a. O., S. 21.

[13]) Vergl. v. Schulz, Tarifverträge, S. 20; Becker, S. 21.

[14]) Becker, a. a. O.

[15]) Der Ausdruck „Konkurrenz" wird statt der von Becker gewählten Fassung „Normenkollision" um des deswillen beibehalten, weil er sich allgemein eingebürgert hat (vergl. Nipperdey a. a. O., S. 248) und Hueck (NZfAR. VI, Sp. 386, Anm. 4.).

[16]) S. Nipperdey, Beiträge, S. 137, § 7: „Haben mehrere Tarifverträge zum Teil den gleichen Geltungsbereich . . ."

[17]) Vergl. schon Hueck, Handbuch III, S. 54.

[18]) Echte Konkurrenz ist in solchen Fällen aber nicht schlechthin ausgeschlossen. Möglich ist, daß der Fachtarif nach dem Willen der Tarifvertragsparteien auch die in fremden Betrieben geleistete Arbeit umfassen soll. Seine Wirkung wird dann allerdings meistens daran scheitern, daß der Inhaber des berufsfremden Betriebes dem tarifschließenden Verbande nicht angehört, also nicht tarifgebunden ist. Erfolgt nunmehr die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages, und zwar ohne Einschränkung, so wird dadurch die im persönlichen Geltungsbereich liegende Schranke der Wirksamkeit des Tarifvertrages beseitigt und dieser findet jetzt auf den fraglichen Arbeitsvertrag Anwendung. Wird der Inhalt dieses Arbeitsvertrages zugleich auch von dem sonst im Betriebe geltenden Tarifvertrage bestimmt, so liegt echte Kollision vor.

Außer der echten Konkurrenz sollen in dieser Abhandlung auch die Hauptfälle der unechten Konkurrenz behandelt werden.

Es ist heute so allgemein anerkannt [19]), daß grundsätzlich der Tarifvertrag vor der Betriebsvereinbarung den Vorrang hat, daß es im Rahmen dieser Arbeit nicht noch einmal näher begründet zu werden braucht. Molitor [20]) und Hueck [21]) haben spezielle Fragen, die nicht unstreitig sind, behandelt. Namentlich Hueck vertritt auch für das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung — m. E. mit überzeugender Begründung — das für die Lösung der Tarifvertragskonkurrenz wichtige Prinzip der Anwendung des den Arbeitnehmern günstigeren Tarifvertrages [22]).

Wird im Folgenden von Industrietarifen gesprochen, so sind damit die in einer umfassenden Industrie herrschenden Tarife gemeint, die allein auf die Tatsache der Beschäftigung bei einem Arbeitgeber dieser Industrie ohne Rücksicht auf die Tätigkeit des einzelnen Arbeitnehmers abstellen. Ebenso lassen die Betriebstarife, auch Werk-, Firmen- oder Haustarife genannt, allein die Beschäftigung bei einem bestimmten Unternehmen maßgebend sein. Fachtarifvertrag ist ein Tarifvertrag, der den verhältnismäßig engeren Kreis von Tarifangehörigen erfaßt. Facharbeiter ist derjenige Arbeitnehmer, der das Erzeugnis des Gewerbes auf eine wirtschaftlich höhere Stufe bringt, es durch seine Tätigkeit bessert oder für Absatz und Gebrauch wertvoller macht. Unter Berufsfachtarifen versteht man Tarife, die auf die im wesentlichen gleiche Tätigkeitsart der zum Berufsverband zusammengeschlossenen Arbeitnehmer abstellen.

Die Lösung der Frage der Normenkollision ist abhängig von der Stellungnahme zu den meisten umstrittenen Grundfragen des Tarifrechts. Das bedingt zunächst eine Behandlung der tarifrechtlichen Grundfragen.

[19]) Vergl. Hueck, GKG. 26, 81 ff.; NZfAR. 1926, 400 ff. und Iherings, JB. 73, 95; Kaskel, S. 24; Dersch, SchlichtungsVero., S. 168; Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, S. 49, 87; Flatow, Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung, S. 54 ff.; Dechant, AR. XI, 17 und „Kollektivvertrag", S. 177 ff.; Besch. d. RAM., RABl. 1924 AT, S. 261.

[20]) NZfAR. 1924, Sp. 325.

[21]) NZfAR. 1926, Sp. 400 ff.

[22]) A. A. Nipperdey, a. a. O., S. 254, Anm. 27.

1. Abschnitt.

Grundfragen des Tarifrechts.

§ 3. Die Voraussetzungen und Wirkung eines Tarifvertrages.

Der § 1 TarifVero. enthält in seinen einleitenden Worten eine ausdrückliche Definition des Tarifvertrages: Er ist eine schriftliche vertragliche Regelung zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern über die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen. Verträge, denen z. B. die Schriftlichkeit mangelt, sind aber trotz der gegebenen Definition nicht ohne weiteres ungültig [23]). Sie können auch, wenn ihr Inhalt nur ein entsprechender ist, nach dem bisherigen Sprachgebrauch als Tarifverträge bezeichnet werden. Sie unterstehen jedoch lediglich den allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts und werden von den besonderen, in der TarifVero. vorgesehenen Rechtswirkungen nicht getroffen. Die vorliegende Abhandlung berücksichtigt nur Tarifverträge im Sinne der TarifVero. und die sog. Zwangstarife.

Der Tarifvertrag muß, wie § 1 TarifVero. sich ausdrückt, „die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen regeln". Das will heißen: Der Tarifvertrag muß Bestimmungen enthalten, die für die einzelnen Arbeitsverträge maßgebend sein sollen. In welcher Weise diese Tarifnormen auf den Einzelarbeitsvertrag einwirken, ist durch § 1 TarifVero. dahin geregelt, daß „Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam sind, als sie von der tariflichen Regelung abweichen", mit anderen Worten, daß die Tarifnormen unmittelbar und zwingend den Inhalt der Arbeitsverträge bestimmen, daß sie unabdingbar sind. Die Tarifnormen bestimmen „unmittelbar" den Inhalt der Arbeitsverträge, indem ohne weiteres an die Stelle unwirksamer Vereinbarungen die entsprechende Regelung des Tarifvertrages tritt. Von dem Tarifvertrage abweichende Vereinbarungen haben aber Bestand, „soweit sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Veränderung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten des

[23]) Über die der TarifVero. nicht entsprechenden Tarifverträge vergl. Hueck, Tarifrecht, S. 85 ff.

Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrage nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind". (§ 1, S. 2 TarifVero.) Die Unabdingbarkeit nach § 1 TarifVero. greift nur ein, wenn beide Parteien eines Arbeitsvertrages am Tarifvertrage „beteiligt" sind [24]).

Nach dem Kreis der „Beteiligten" (§ 1, Abs. 2 TarifVero.) richtet sich der persönliche Geltungsbereich eines Tarifvertrages. Es ist deshalb von großer Bedeutung, diesen Kreis der tarifbeteiligten Personen genau abzugrenzen. Zu ihnen gehören zunächst einmal die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche Vertragsparteien des Tarifvertrages sind, ebenso die Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen. Und zwar tritt für diese letzteren die Unabdingbarkeit eines ordnungsgemäß abgeschlossenen Tarifvertrages auch dann ein, wenn die Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen durch ihren Beitritt zum Verband diesem gegenüber sich nicht verpflichtet hatten, sich den Tarifverträgen, die der Verband abschließen würde, zu unterwerfen. Ein in den Verband eines der Tarifvertragsparteien neu eintretendes Mitglied wird mit dem Augenblick seines Eintritts tarifgebundener „Beteiligter". Tarifbeteiligung liegt auch vor, wenn der Arbeitsvertrag von beiden Teilen unter Berufung auf einen besonderen Tarifvertrag abgeschlossen wird [25]).

Beteiligte sind weiter Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bei Abschluß des Arbeitsvertrages Vertragsparteien des Tarifvertrages waren.

Tritt ein Mitglied aus einem an einen Tarifvertrag gebundenen Verbande aus, so behält ein schon bestehender Arbeitsvertrag zwar seinen tarifgemäßen Inhalt. Der Austretende hat aber für die Zukunft volle Vertragsfreiheit, soweit der Abschluß des neuen Arbeitsvertrages sich nicht als unzulässige Umgehung des Gesetzes darstellt, wie etwa, wenn das alte Arbeitsverhältnis in Wahrheit fortgesetzt wird und nur zum Schein ein neuer Arbeitsvertrag zwischen denselben Parteien abgeschlossen wird [26]).

Die Tarifbeteiligung hört nach § 1, Abs. 2 TarifVero. noch nicht auf durch Austritt aus dem Verband, wenn die Arbeitsverträge fortbestehen. Wird aber in einem solchen Fall nach

[24]) S. Erdel: Bedeutung der Verbandszugehörigkeit für die Tarifvertragsgeltung. Schl.W. 1921, S. 222.

[25]) Vergl. LAG. Elberfeld (Bensh. S. Bd. I, S. 119 ff.).

[26]) Vergl. Hueck, Handbuch III, S. 47. Übrigens kommt die zwingende Wirkung der Arbeitsnorm für die Zukunft auch dann in Fortfall, wenn ein Wechsel der Betriebsinhaber eintritt und der neue Inhaber am Tarifvertrage nicht beteiligt ist (Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, S. 21, Anm. 1; Baum, JW. 1919, S. 73; Sitzler, Tarifvertragsrecht, § 1, Anm. 5 c); es sei denn, daß der Tarifvertrag für den Betrieb des Arbeitgebers abgeschlossen wurde. (S. Hueck, a. O., S. 40.)

dem Austritt der Arbeitsvertrag ordnungsgemäß gekündigt und mit den Arbeitnehmern ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, so hört die Tarifbeteiligung (Tarifgebundenheit) auf [27]).

Endlich sind „Beteiligte" auch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich den Arbeitsnormen des Tarifvertrages ausdrücklich oder stillschweigend unterworfen haben [28]). Wie aber diese Unterwerfung ihrem freien Willen entspricht, so müssen sie, falls sie diesen ihren Standpunkt später übereinstimmend ändern, auch ihre Unterwerfung aufheben können [29]). Späteren Änderungen des Tarifvertrages unterliegen sie nur, wenn sie von vornherein eine dahingehende Vereinbarung getroffen hatten.

Der zeitliche Geltungsbereich, also die Gültigkeitsdauer des Tarifvertrages, kann von den Parteien willkürlich bestimmt werden [30]). Für alle während der Dauer des Tarifvertrages abgeschlossenen Arbeitsverträge sind die Arbeitsnormen des Tarifvertrages maßgebend. Auch nach Ablauf der Geltungsdauer des Tarifvertrages behalten die Bestimmungen dieses Vertrages als Bestandteile der Einzelarbeitsverträge Gültigkeit. Die Rechtswirkungen der Unabdingbarkeit haben sie jedoch nicht mehr. Insoweit ist die Frage einer Weiterwirkung (Nachwirkung) des Tarifvertrages also zu bejahen [31]).

Auf Arbeitsverträge, die nach Ablauf des Tarifvertrages geschlossen werden, haben die Tarifbestimmungen keinen Einfluß, es sei denn, daß dies von den Kontrahenten des Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbart ist oder aber die Tarifbestimmungen sich zum Ortsgebrauch ausgewachsen haben, der Arbeitsvertrag jedoch eine dem Ortsgebrauch entgegenstehende Regelung nicht enthält.

[27]) RAG. v. 8. II. 28 (Bensh. S. Bd. II, S. 19 ff. und Entsch. RAG. Bd. I, S. 167 ff.).

[28]) Praktisch ist diese Bestimmung nur von geringer Bedeutung, da die Parteien eines Arbeitsvertrages diesem schon auf Grund der Vertragsfreiheit tarifgemäßen Inhalt geben können.

[29]) Hueck, Tarifrecht, S. 104; Sitzler, a. a. O.; Kaskel, a. a. O., S. 20, Anm. 2; A. A. Erdel, NZfAR. 1922, S. 79.

[30]) In der Praxis kommt es verhältnismäßig selten vor, daß ein Tarifvertrag für eine bestimmte Zeit abgeschlossen wird. Denn in den meisten Verträgen, in denen eine Zeitbestimmung vorgesehen ist, ist zugleich bestimmt, daß der Vertrag fortdauern solle, falls er nicht nach Ablauf der Frist gekündigt werde. Das hat zur Folge, daß durch den bloßen Zeitablauf der Vertrag nicht aufhört, sondern eine Kündigung hinzutreten muß.

[31]) Siehe Weymann, Die Wirkung der Kündigung eines Tarifvertrages auf unkündbare oder nur bedingt kündbare Dienstverträge, GKG. 26, Sp. 38; Geyer, Einfluß des Ablaufes eines Tarifvertrages auf die während der Geltung abgeschlossenen Arbeitsverträge, GKG. 26, Sp. 220; van de Sandt, Wie wirkt der Ablauf eines Tarifvertrages auf die in seinem Geltungsbereich abgeschlossenen Arbeitsverträge? JW. 1921, S. 332; Erdel, KA., TV., Nachwirkung; GG. Berlin, GKG. 27, Sp. 90; SchlA. Koburg, SchlW. 1921, S. 147; vergl. auch die Angaben unten S. 62.

Wird ein Arbeitnehmer „Beteiligter" eines neuen Tarifvertrages, der den gleichen beruflichen Geltungsbereich hat, so fällt die Weiterwirkung des alten Tarifvertrages dann fort, wenn dies dem Willen der Parteien entspricht oder aber der neue Tarifvertrag in seiner Gesamtheit dem Arbeitnehmer günstiger ist[32]). Becker[33]) läßt ohne Vorbehalt die Nachwirkung des alten Tarifvertrages enden. Dies mag dann der Fall sein, wenn es in dem neuen Tarifvertrage ausdrücklich vereinbart ist, und nur aus dem Grunde, weil die Weiterwirkung nur dahin zu verstehen ist, daß die Tarifbestimmungen des alten Vertrages nur noch Bestandteile der in Kraft bleibenden Arbeitsverträge geworden waren.

Trifft der neue Tarifvertrag den gleichen Berufskreis, so können die dem Arbeitnehmer günstigeren Bestimmungen des alten Tarifvertrages bestehen bleiben: Sie dürfen nur nicht in dem neuen Vertrage ausgeschlossen sein. War der Arbeitsvertrag schon vor dem Tarifvertrag abgeschlossen und die Kündigung für längere Zeit ganz ausgeschlossen oder nur unter Erschwernissen zulässig, so würde es unbillig sein, wenn die Weiterwirkung bestehen bleiben sollte, nachdem der Tarifvertrag bereits aufgehoben und etwa eine erhebliche Veränderung der Verhältnisse eingetreten ist. Denn die Erschwernisse für die Kündigung sollten für den ursprünglich abgeschlossenen Arbeitsvertrag, nicht für den mit tarifgemäßem Inhalt gelten. Hueck[34]) räumt daher auch beiden Parteien in solchen Fällen ein Recht zur Kündigung mit gesetzlicher Frist ein, sofern der Vertragsgegner nicht zur Fortsetzung des Arbeitsvertrages zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen bereit ist[35]).

Wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt war, gelten nach Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit die für die ursprünglich Beteiligten aufgestellten Richtlinien wegen der Weiterwirkung auch für die Außenseiter[36]). Allerdings könnten die für die Außenseiter vor der Allgemeinverbindlicherklärung maßgebend gewesenen Bestimmungen in dem von Becker[37]) angeführten Fall wieder in Kraft treten, daß nämlich „in Voraussicht einer kurzen Dauer der Allgemeinverbindlichkeit schon vor ihrer Erklärung gemäß § 308 BGB. Bestimmungen in den Arbeitsvertrag aufgenommen worden sind, die kraft ausdrücklicher Bestimmung später nach § 158, Abs. 1 BGB. mit

[32]) S. unten S. 34 ff.

[33]) Becker. a. a. O., S. 4: „er trüge inkongruente Bestimmungen in ein Arbeitsverhältnis, das durch fremde Normen geregelt wird."

[34]) Hueck, Handbuch III, S. 51.

[35]) Vergl. Weymann, a. a. O.

[36]) Ebenso Becker, a. a. O., S. 3. Anders Erdel, BerlMBl. 1921, S. 266.

[37]) Becker, a. a. O.

unmittelbarer Wirkung an die Stelle der außer Kraft getretenen allgemeinverbindlichen Regeln treten".

Die Rückwirkung eines Tarifvertrages bedeutet, daß seine Bestimmungen auch auf Arbeitsverträge Anwendung finden, die bereits vor Abschluß des Tarifvertrages eingegangen sind.

Der Umfang des Tarifgebietes, also der räumliche Geltungsbereich des Tarifvertrages wird allein durch den Willen der Tarifvertragsparteien bestimmt. Eine genaue Abgrenzung des Gebietes, das innerhalb des Deutschen Reiches liegen muß, ist deswegen geboten, weil im Falle der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages durch den Reichsarbeitsminister das Herrschaftsgebiet des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in das Tarifregister eingetragen werden muß und die Allgemeinverbindlichkeit sich auch nur auf das Tarifgebiet erstreckt.

Ist das Tarifgebiet in dem Tarifvertrage nicht näher bezeichnet, so ist der Umfang aus den Umständen zu bestimmen. Die Zusammensetzung der Tarifvertragsparteien — der Tarifvertrag ist z. B. von den örtlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden geschlossen — gibt dabei Anhaltspunkte. Nach dem Herrschaftsgebiet des Tarifvertrages werden Firmen-, Orts-, Bezirks-, Landes- und Reichstarife unterschieden.

Die Abgrenzung des beruflichen Geltungsbereichs ist nicht nur dann wesentlich, wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist, sondern spielt auch bei gewöhnlichen Tarifverträgen eine Rolle[38]). Der berufliche Geltungsbereich wird durch die „Art der Arbeit" (§ 2 Abs. 1, Satz 2 TarifVero.) bestimmt. Nicht für alle zwischen tarifbeteiligten Personen überhaupt abgeschlossenen Arbeitsverträge sollen also die Tarifbestimmungen maßgebend sein, sondern nur für solche, die eine bestimmte „Art der Arbeit" zum Gegenstande haben. Aber es kommt für die Bestimmungen des Berufskreises nicht nur auf die Art der vom Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit an, wie vielfach angenommen wird[39]).

[38]) Man denke nur an den Fall, daß ein Arbeitgeberverband mit einem Angestelltenverband einen Tarifvertrag abschließt, der nur die Bedingungen für die Arbeitsverträge kaufmännischer Angestellten zum Gegenstande hat. Ein Arbeitsvertrag, den ein technischer Angestellter nunmehr mit einem Arbeitgeber abschließt, fällt auch dann nicht unter den Tarifvertrag, wenn auch der technische Angestellte Mitglied des den Tarifvertrag abschließenden Verbandes ist.

[39]) So Sitzler, § 2, Anm. 7 und in GKG. 25, 67 Matthaei, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 79; von Schulz, Tarifverträge, § 2, Anm. 2; Kaskel, S. 21, C II a und Anm. 3; S. 22, 23, 4 a und Anm. 1; Günther, Arbeiterschutz und Arbeiterrecht, 209; Koch, JW. 1921, 354, Anm. zu 4; LG. Frankfurt a. M. vom 4. 8. 1922, JW. 1923, 246 f.; SchlA. Rastatt vom 14. 3. 1923, SchlW. 5, 69; Dem.Kom. Chemnitz vom 15. 1. 1922, SchlW. 23, 70; GG. Essen vom 25. 5. 1921, Mitteilungsblatt der SchlA. des Rheinisch-Westfälischen Industriebezirks, Düsseldorf 1921, 89; SchlA. Groß-Berlin, Berl. Mbl. 2, 125.

Unter einem Tarifvertrag, der auf der Angestelltenseite lediglich auf die berufliche Vorbildung abstellt, fällt jeder Angestellte mit der entsprechenden beruflichen Bildung, es sei denn, daß er in einer Eigenschaft beschäftigt wird, die mit seiner Vorbildung gar nichts zu tun hat. Wird er nur überhaupt innerhalb seines Wissensgebietes beschäftigt, so gilt gleich, ob seine Tätigkeit einfacherer oder gehobenerer Art ist; es darf nicht verlangt werden, daß seine Tätigkeit von der Art ist, daß nur ein wissenschaftlich Vorgebildeter sie wahrnehmen kann [40]).

Die Art der zu leistenden Arbeit kann durch die Art des Betriebes, für den gearbeitet wird, besonders qualifiziert werden [41]); auf diese Weise erlangt dieser eine mittelbare Bedeutung für die Abgrenzung des Berufskreises oder kann sie doch wenigstens auf Grund des Parteiwillens erlangen. Fallen nämlich einzelne Arbeiten eines Arbeitnehmers für sich allein unter einen anderen Tarif, so bleibt trotzdem derjenige Tarif maßgebend, dem das Gewerbe des Arbeitgebers grundsätzlich untersteht [42]).

Ein Arbeitnehmer, der als Installateur dem Klempnertarif untersteht, kann für Arbeiten an Zentralheizungen nicht die höhere Vergütung verlangen, die dem Tarifvertrag für Zentralheizungsarbeiter entspricht [43]).

Die Tätigkeit des Zimmerers in einer Maschinenbauanstalt ist eine wesentlich andere als die des unter freiem Himmel arbeitenden Bauzimmerers. Es ist aber trotzdem möglich, daß die Arbeiten dieser Fabrikzimmerer sich von Arbeiten ihrer Berufskollegen im Baugewerbe z. T. nur unerheblich unterscheiden. Das rechtfertigt aber nicht den Schluß, daß diese Art der Arbeit für die Anwendung des Bauzimmerertarifs in der Maschinenfabrik maßgebend sein muß, und zwar auch dann nicht, wenn der Bauzimmerertarif für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Während z. B. der Bauzimmerer in seinem Tarifvertrage Bestimmungen darüber benötigt, daß der Bauunternehmer zur Errichtung von Baubuden verpflichtet sei, oder darüber, ob und inwieweit der Lohn auch für die Arbeitsstunden zu entrichten sei, die infolge schlechter Witterung nicht ausgenutzt werden können, sind für den Fabrikzimmerer, der vornehmlich mit Ausführung von Reparaturen innerhalb seines Betriebes betraut ist und die Pausen in der Werkskantine zubringt, derartige Bestimmungen ganz unwesentlich. Auch durch die Eigenart des Betriebes also wird die Art der zu leistenden Arbeit bestimmt. Dazu kommt die Anpassung des Einzelnen an

[40]) So RAG. v. 19. V. 1928 (RAG.Entsch. Bd. II, S. 25).
[41]) RAG. v. 10. VIII. 1928 (RAG.Entsch. Bd. III, S. 222).
[42]) RAG. Bensh. S., Nr. 25, S. 85.
[43]) LAG. Osnabrück v. 3. V. 1928.

die Belange der Arbeitnehmerschaft des gesamten Betriebes und das Ziel der Produktion. Aus all diesem läßt sich dann der Berufscharakter des Arbeitnehmers bestimmen. Entscheidend ist also nicht die Berufskenntnis allein, sondern auch die Art des Gewerbes des Unternehmens und sein Fabrikationsprozeß. Auch Hueck [44]) läßt für die Art der Arbeit nicht nur die Tätigkeitsart des Arbeitnehmers — diese allerdings grundsätzlich in erster Linie —, sondern auch die Art des Betriebes maßgebend sein. Ich definiere den Berufskreis mit Becker [45]) als „die Gesamtheit derjenigen Personen, deren Arbeitsbedingungen der Tarifvertrag regelt; er wird nicht nur durch den Arbeitnehmerberuf geregelt, sondern auch durch den im Produktionsziel des Hauptbetriebes erkennbaren Betriebsberuf". Wichtig ist dabei, wie von Becker richtig erkannt und gegenüber Meißinger betont ist, daß maßgebend nur „der wirtschaftliche H a u p t zweck des G e s a m t betriebes sein kann; dadurch werden Zweifel darüber beseitigt, ob auch die Arbeitnehmer, die in selbständigen Betriebsabteilungen und Nebenbetrieben beschäftigt sind, unter den Hauptbetriebstarif fallen [46]).

§ 4. Die Rechtsnatur des Tarifvertrages.

Die Literatur vor dem Kriege [47]) sah den Tarifvertrag ebenso wie den Arbeitsvertrag als schuldrechtlichen Vertrag des Privatrechts an. Die Parteien konnten nur die gegenseitige Verpflichtung begründen, den abzuschließenden Arbeitsverträgen tarifgemäßen Inhalt zu geben. Waren die Tarifvertragsparteien Verbände, so bestand für diese die Möglichkeit, auf ihre Mitglieder dahin einzuwirken, daß die Tarifbestimmungen beachtet wurden. Unmittelbar allgemeingültige Normen für alle Arbeitsverträge, die dem Tarifvertrag unterstanden, zu schaffen, war den Tarifvertragsparteien verwehrt.

Da schuf die Verordnung vom 23. Dezember 1918 eine Änderung. Sie führte zwei wichtige Neuerungen ein: die Unabdingbarkeit und die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung. Zugleich entstand damit um die Rechtsnatur des Tarifvertrages ein lebhafter Streit. Man behauptete, durch die

[44]) Hueck, Handbuch III, S. 54, ebenso Meißinger, NZfAR. 1921, S. 139; Erdel, Arbeitsrecht I, S. 36; Abel, JW. 1923, 24; LG. Leipzig v. 2. XI. 1920, JW. 1921, 353; LG. I Berlin v. 4. XI. 1920; Karger I, 65; GG. Berlin 6 vom 8. IX. 1922, Karger III, 65; GG. Magdeburg v. 2. III. 1923, GKG. 28, 171; GG. Olbernhau, Karger I, 37; LG. Dresden v. 8. V. 1920, GKG. 25, 20.

[45]) Becker, a. a. O., S. 5; vergl. Meißinger, a. a. O.

[46]) Vergl. auch § 631 RVO.: „Umfaßt ein Betrieb wesentliche Bestandteile verschiedenartiger Gewerbezweige, so ist er der Genossenschaft zuzuteilen, welcher der H a u p t b e t r i e b angehört."

[47]) S. statt aller Landmann, Komm. z. GewO. I, Anm. 3 i zu § 105.

Bestimmungen der Tarifverordnung sei dem Tarifvertrage plötzlich der Charakter einer Rechtsquelle verliehen, er sei „ius publicum, quod pactis privatorum mutari non potest", während nach anderer Ansicht der schuldrechtliche Charakter durch die TarifVero. nicht geändert sein soll. Endlich kommt eine dritte Meinung zu dem Ergebnis, daß die Rechtsnatur des Tarifvertrages zwiefachen Charakters sei, nämlich einmal absolut wirkender Rechtsakt und zum andern Vertrag, der rein schuldrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen der Vertragsparteien begründe.

Aus der Verschiedenheit der Meinungen erwachsen die Fragen: Ist der Tarifvertrag nur reine Rechtsquelle? Oder kann er daneben noch als schuldrechtlicher Vertrag angesehen werden? Oder aber ist er nur schuldrechtlicher Vertrag? Die Beantwortung dieser Fragen ist von Wichtigkeit für die spätere Lösung der Normenkonkurrenz.

Der Tarifvertrag, so sagt die herrschende Lehre [48]), schaffe objektives Recht, das durch die Unabdingbarkeit und Unmittelbarkeit Zwangscharakter habe. Objektives Recht könne insoweit erzeugt werden, als der Staat die Freiheit zur objektiven Rechtsbildung eingeräumt [49]) habe. Diese Delegation liege in § 1 TarifVero. Die objektive Rechtsnatur sei danach begründet „auf dem Umwege über die TarifVero. und weiter über das Übergangsgesetz vom 4. März 1919 (RGBl., S. 285) in den Art. 165 und 178 der Reichsverfassung" [50]).

Demgegenüber will Jacobi [51]) im Tarifvertrage eine Rechtsquelle oder einen Rechtssatz nicht erblicken, da der Tarifvertrag von zwei Parteien geschlossen und nach den Regeln über schuldrechtliche Verträge beendigt würde, und da es ferner an jeder Publikation des Tarifvertrages als Gesetz fehle. Nach ihm ist der Tarifvertrag lediglich ein Rechtsgeschäft, das er als „kollektiven Schuldvertrag" bezeichnet wissen will. Jacobi berücksichtigt bei dieser Definition m. E. jedoch die Besonderheiten des Tarifvertrages, nämlich die Unabdingbarkeit und die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, zu wenig.

[48]) So Becker, a. a. O., S. 6; Dechant, Normenkollision, S. 56 f.; Nipperdey, NZfAR. I, 69; Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag, S. 101; Kaskel, a. a. O.; Molitor, AR. X. 324, XI, 169; Boos, Gesamtarbeitsvertrag, S. 229. Schlüter, Handbuch, S. 9; Schail, Privatrecht der Arbeitstarifverträge, S. 17; Begründung z. Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, S. 493; Nußbaum, Wirtschaftsrecht, S. 95; auch Rundstein, Tarifverträge, S. 186, bereits 1905 für künftiges Recht.

[49]) Begründung S. 494; siehe auch Boos, Gesamtarbeitsvertrag, S. 82, Anm. 6; „Objektives Recht kann nur vom Staate oder von Korporationen, an die der Staat Satzungsgewalt delegiert hat, gesetzt werden."

[50]) Becker, a. a. O., S. 7.

[51]) Grundlehren S. 246 ff.

Richtig ist, daß die Tarifnormen eine ähnliche Wirkung wie zwingende Normen des objektiven Rechts haben. Man kann mit Hueck [52]) deshalb von „autonomem Recht" sprechen, „sofern man diesen Begriff nicht auf die von einem Verbande für seine Angehörigen geschaffenen Normen beschränkt". Es ist jedoch dabei zu beachten, daß an sich die Autonomie zur Betätigung nur eine einseitige Erklärung des Verbandes erfordert; der Abschluß eines Tarifvertrages aber ein pluralistischer Akt ist. Zur Betätigung setzt er immer zwei oder mehr Verbände voraus. Hatschek [53]) sieht in dem Tarifvertrag darum auch eine von ihm sog. „Vereinbarung". Auch die Vereinbarung erzeugt objektives Recht. Sie ist das „auf gleiche Rechtseffekte gerichtete Rechtsgeschäft zweier oder mehrerer Verbände des öffentlichen Rechts, um objektives Recht für ihre Angehörigen zu schaffen" [54]). Hatschek geht dabei von dem noch weiter unten [55]) zu entwickelnden Gedanken aus, daß die Rechtsnatur des Tarifvertrages bislang noch eine fließende, im Werden begriffene sei. Wenn er den Tarifvertrag aber heute bereits als Vereinbarung im Sinne der zitierten Definition hinstellt, so übersieht er, daß der Tarifvertrag trotz der normativen Wirkung heute noch a u c h privatrechtlicher Vertrag ist. Die „Eierschalen des Zivilrechts" sind eben stärker, als daß sie durch die von Hatschek gegebene Definition beseitigt werden könnten.

Denn der Tarifvertrag ist immerhin ein Vertrag zwischen Privatpersonen und regelt die privatrechtlichen Verhältnisse der Beteiligten. Soweit die TarifVero. keine besonderen Bestimmungen enthält, unterliegt der Tarifvertrag deshalb auch den Regeln des bürgerlichen Rechts [56]). Diese finden namentlich Anwendung auf Fragen des Vertragsschlusses, der Nichtigkeit und Anfechtbarkeit des Vertrages usw. Daß der Tarifvertrag nicht n u r Rechtsquelle, nicht n u r absolut wirkender Rechtsakt ist, ergibt sich auch daraus, daß, wenn die einzelnen Verbandsmitglieder eines Tarifvertrages den in diesem festgelegten Pflichten nicht nachkommen, keine unmittelbaren Ansprüche gegen sie bestehen. Denn nicht die Mitglieder der Verbände sind Kontrahenten des Tarifvertrages, sondern die Verbände als solche. Es ist zuzugeben, daß zwischen dem vertragschließenden Verbande und seinen Mitgliedern ein Innenverhältnis besteht, das auf einem Verbandsbeschluß wegen des Abschlusses des Tarifvertrages basiert. In diesem Innenverhältnis ist das

[52]) Hueck, Handbuch III, S. 15.

[53]) Hatschek, Lehrbuch d. Verwaltungsrechts, S. 46.

[54]) Hatschek, a. a. O., S. 57.

[55]) Vergl. unten S. 19 ff., 67.

[56]) So Hueck, a. a. O., S. 16; Sitzler § 1, Anm. 2a; abweichend Meißinger GKG. Bd. 27, Sp. 83.

Verbandsmitglied verpflichtet, dem Verbande gegenüber die Tarifnormen einzuhalten. Selbst wenn man sagen wollte, es bestehe ein Rechtszwang für die Durchführung der sich aus dem Innenverhältnis ergebenden Verpflichtung [57]), so würde es dennoch zunächst einer Klage des einen Vertragsverbandes gegen den anderen auf Einwirkung auf seinen Angehörigen bedürfen, und danach wäre erst in einem neuen Prozeß des verurteilten Verbandes gegen sein Mitglied die Erfüllung der Verpflichtung zu erzwingen. Würde der Tarifvertrag schon heute lediglich Rechtsakt mit absoluter Wirkung sein, so wäre eine solche künstliche und ungesunde Regelung nicht notwendig.

Richtig und festzuhalten ist, daß der Tarifvertrag mit zwingender Wirkung gegen alle präsumtiven tarifangehörigen Arbeitsvertragsparteien generelle Normen [58]) für jeden Einzelfall aufstellen will, die aber die Tarifparteien als solche nicht berühren [59]). Folgt aber daraus, daß der Tarifvertrag im Innenverhältnis Vertrag, im Verhältnis zu Dritten absolut wirkender Rechtsakt ist? Es ist zuzugeben, daß er Normen schafft, die für die Tarifgenossen mit unabdingbarer Wirkung ausgestattet sind und andererseits rein schuldrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen der Vertragsparteien begründet [60]). Richtig ist auch, daß folgeweise eine doppelte Rechtswirkung des Tarifvertrages zu unterscheiden ist: die normative, die dem öffentlichen Recht angehört, und die obligatorische Wirkung [61]), die uns in der vorliegenden Erörterung nicht berührt. Daß der Tarifvertrag deshalb im Verhältnis zu Dritten nur absolut wirkender Rechtsakt sei, ist damit nicht dargetan; vielmehr ergibt sich das Gegenteil aus dem Dualismus der Wirkung des Tarifvertrages. Objektiv-rechtlichen Gehalt haben nur diejenigen Bestimmungen eines Tarifvertrages, die den Inhalt von Arbeitsverträgen bestimmen sollen und daher öffentlich-rechtlicher Natur sind. Wenn Sinzheimer [62]) den Tarifvertrag

[57]) Die Frage ist davon abhängig, ob § 152, Abs. 2 GewO. durch Art. 159 RVerf. aufgehoben ist.

[58]) So Lotmar, Arbeitsvertrag I, S. 781; van de Sandt, JW. 1921, 322; Schall, Privatrecht der Arbeitstarifverträge, S. 68; Rundstein, Tarifverträge, S. 56; Boos, Gesamtarbeitsvertrag, S. 88; Wölbling, Akkordvertrag und TV., S. 314.

[59]) Becker, a. a. O., S. 5.

[60]) So auch Hueck, Handbuch III, S. 16, Iherings, Jahrb. 73, 97 und 110; Zimmermann, AR. VIII, S. 100; Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag II, 257; Oertmann, S. 72, 73.

[61]) Der Entwurf sieht eine dritte, die „organisatorische" Wirkung vor. Wegen ihrer juristischen Unbrauchbarkeit vergl. Kaskel, NZfAR. II, 399, Anm. 2.

[62]) Sinzheimer, a. a. O.

„Arbeitsgesetz", Kaskel [63]) „Sondergesetz über den Arbeitsvertrag" und Becker [64]) „Berufsgesetz" nennt, so ist allen Bezeichnungen gemeinsam, daß sie den Tarifvertrag als materielles Gesetz behandeln [65]). Brentano [66]) schlägt de lege ferenda vor, gesetzliche Körperschaften zu bilden, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sind, die die Funktion einer öffentlichrechtlichen Tarifbehörde ausüben sollen [67]). Dechant und Boos [68]) sehen schon nach geltendem Tarifrecht die Tarifvertragskontrahenten als eine neue Behördenform an. Und doch würde es zu weit gehen, dem Tarifvertrag die Wirkung und Natur eines Gesetzes schlechthin zuzuschreiben. Zwar ist durch die TarifVero. allmählich ein neuer Gedanke über die Rechtsnatur zum Durchbruch gelangt; seine Voraussetzungen und Wirkungen sind aber in einer geraden Linie noch nicht festgelegt. Der bis zum Erlaß der TarifVero. allein mögliche Gedanke, der Tarifvertrag sei nur ein schuldrechtlicher Vertrag, ist in den Hintergrund getreten und verdrängt. Es kann aber nicht erwartet werden, daß der Gesetzgeber gleich bei der ersten Regelung die Voraussetzungen und Wirkungen der bis dahin nur empfundenen Rechtsnatur klar herausstellt. Dazu war der Gesetzgebungsapparat bei Erlaß der TarifVero. zu sehr überlastet. Bei den späteren wiederholten Änderungen [69]) und in der Bekanntmachung der neuen Fassung [70]) wurden die Bestimmungen der Verordnung vom 23. Dezember 1918 in den hier maßgeblichen Punkten einfach übernommen, und zwar mit Rücksicht auf das geplante Tarifgesetz. Die Bedeutung allgemeiner Rechtsbegriffe liegt eben darin, daß sie nur ein allmähliches Vorwärtsschreiten gestatten. Ein vernünftiger Gesetzgeber muß bei der notwendigen Lückenhaftigkeit eines jeden Gesetzes selbst bei der besten Kondifikation auf eine allmähliche Fortbildung eines Rechtsbegriffes bedacht sein; dies ist auch um so segensreicher, je mehr Rechtsprechung und Wissenschaft sich bemühen, auf der Basis des gegebenen Rechtsbegriffes immer wieder zu fest umgrenzten, neuen und auf Einzelvorschriften des Gesetzes aufbauenden, allgemeinen Rechtssätzen zu gelangen. Nicht darf aus dem Gesetz ein Begriff interpretiert werden, der in der interpretierten Form

[63]) Kaskel, NZfAR. II, 401.

[64]) Becker, a. a. O., S. 7.

[65]) Ebenso Boos, Dechant, Nußbaum, Nipperdey. Gegen Dechant: Molitor, AR. XI, Sp. 173.

[66]) Soz.Pr. 1920, S. 509.

[67]) S. dazu Katz, Lücken, S. 101; dagegen Begründung, S. 494.

[68]) Boos, a. a. O., S. 312; Dechant, AR. XI, 42.

[69]) v. 21. 9. 19 (RGBl. S. 1707), v. 4. 2. 20 (RGBl. S. 147), v. 31. 5. 20 (RGBl. S. 1128), v. 23. 1. 23 (RGBl. I, S. 67) und v. 28. 2. 28 (RGBl. I, S. 46).

[70]) RGBl. I, S. 47.

dem Gesetzgeber gänzlich fern gelegen hat. Es mag allerdings wünschenswert sein, daß der Umfang der Vertragsautonomie erweitert wird, indem ihr nicht nur der Inhalt der Arbeitsverträge, sondern auch die anderen Beziehungen unterworfen werden, die sich aus den Anschluß-, Solidar- und Durchführungsbestimmungen [71]) eines Tarifvertrages ergeben [72]).

Dies entspräche der heute dahingehenden Tendenz, das Wirtschaftsleben nicht durch aufgezwungene Gesetze zu knebeln, sondern durch weitestgehende Heranziehung der Beteiligten diesen die Regelung ihrer Verhältnisse selbst zu überlassen [73]). Der Gesetzgeber würde nur noch allgemein die Voraussetzungen festsetzen, unter denen die von den berufsgenössischen Kreisen selbst gewählte Regelung Wirksamkeit erlangen soll. Im Einzelfall brauchte die Wirkung dann nicht durch einen ausdrücklichen Staatsakt erklärt zu werden [74]).

Die Regelung des Inhalts der Arbeitsverhältnisse hat nach dem Willen des Gesetzgebers in Form des Vertrages (Tarifvertrages) zu erfolgen. Ist der normative Teil eines Tarifvertrages erst einmal Inhalt eines Einzelarbeitsverhältnisses geworden, so finden die Vorschriften des bürgerlichen Rechts, soweit die Tarifsatzung in Frage kommt, keine Anwendung mehr. Die Form des Vertrages wurde von dem Gesetzgeber vorgeschrieben, weil sie bei der Berufsgesetzgebung praktisch und beliebt ist; denn das einzelne Mitglied eines tarifangehörigen Verbandes findet in dem von diesem abgeschlossenen Tarifvertrage seinen eigenen Willen wieder, den geltend zu machen es zuvor den Verband beauftragt hatte [75]).

So hat der Tarifvertrag sich zu einer gänzlich neuartigen Vertragsart herausgebildet. Die Übergangszeit, in der das Wirtschaftsleben darniederlag, schuf ihn. Die Ansicht Kaskels [76]) trifft darum für das heute geltende Recht durchaus den Kern der Sache, daß nämlich der Tarifvertrag „überhaupt kein einheitliches Geschäft sei, auch kein einheitliches Geschäft mit verschiedenen Wirkungen oder Funktionen, sondern sich vielmehr aus zwei verschiedenen Bestandteilen zusammensetze, die zwar (wie etwa beim Barkauf: Kaufvertrag und Übereignung) uno actu vorgenommen würden, wirtschaftlich zusammengehörten und von denen keiner jemals fehlen dürfe, die aber begrifflich von einander zu trennen, ihrem Wesen nach unterschieden und verschiedenartigen Rechtsgrundsätzen unterstellt seien". Das ist eben der genannte Dualismus in der Rechtsnatur des Tarifvertrages, der bei Anerkennung des heute gesetzlich noch nicht fest und klar umrissenen Zustandes, auf der einen Seite „autonomes Recht" in dem besprochenen Sinne, zum andern aber auch noch schuldrechtlicher Vertrag ist [77]). Die zukünftige Form wird die von Hatschek sogenannte Vereinbarung [78]) sein, die der Tarifvertrag bei Erlaß der TarifVero. noch nicht werden konnte, ohne daß die Umbildung eines Zivilrechtsinstituts in öffentliches Recht durch das öffentliche Recht mit einem Schritte vollzogen wurde.

§ 5. Die Allgemeinverbindlicherklärung.

Nur die Arbeitsverträge der Tarifbeteiligten fallen unter die zwingenden Normen des Tarifvertrages. Arbeitsverhältnisse von Außenseitern werden von den Tarifbestimmungen nicht berührt, es sei denn, daß die Außenseiter jene Tarifbestimmungen zum Inhalt ihres Vertrages gemacht haben. Darin tritt eine Änderung ein, wenn der Tarifvertrag vom Reichsarbeits-

[71]) Vergl. Sinzheimer, JW. 1924, S .1008.

[72]) Sinzheimer, a. a. O., S. 1009, bezeichnet darum die Frage nach der Erweiterung der normativen Funktion des Tarifvertrages als das Kernproblem der künftigen Tarifrechtsreform.

[73]) Nußbaum, Wirtschaftsrecht, S. 96; Molitor, AR. XI, Sp. 172.

[74]) Becker, a. a. O., S. 8 (Dechant, a. a. O., S. 42) weist zur Begründung dieser bereits für das geltende Recht von ihnen aufgestellten Ansicht auf die Bestimmungen in § 60 der Durchführungsvorschriften zum Gesetz über die Regelung der Kaliwirtschaft vom 18. Juli 1919 (RGBl. S. 663 ff.) hin, in dem diese Erscheinung einen deutlichen Niederschlag finde. Der Reichskalirat wird nämlich verpflichtet, seine Bestimmungen, die zur Sicherung der Durchschnittslöhne erlassen sind, aufzuheben, „wenn ein Tarifvertrag besteht und die vertragschließenden Parteien über die Aufhebung einig sind". Schon § 16 des Gesetzes über den Abbau von Salisalzen vom 25. Mai 1910 (RGBl. 1, S. 757 ff.) bestimme, daß eine Kürzung der Beteiligungsziffer (als Maßnahme gegen Lohndrückerei) nicht eintrete für „Kaliwerke, bei denen die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch besondere zwischen den Kaliwerkbesitzern und der Mehrheit der beteiligten Arbeiter abgeschlossene Verträge geregelt sind". Nach § 5, Abs. 1 der Vero. über die Arbeitszeit vom 31. 12. 1923 (RGBl. S. 1249 ff.) gehe die tarifliche Regelung der Arbeitszeit der gesetzlichen oder vom Gewerbeaufsichtsbeamten zugelassenen („behördlichen") (§ 6) Regelung vor. Hier liegt aber eine entsprechende ausdrückliche gesetzliche Bestimmung vor, die nach der TarifVero. nicht allgemein gilt.

[75]) Vergl. Molitor, AR. XI, Sp. 174; Nußbaum, S. 69; Nipperdey, Beiträge, S. 140 f. und NZfAR. I, 69; Begründung III; Becker, S. 8; Kaskel, NZfAR. II, 402, Anm. 11; Hedemann, JW. 1920, 309.

[76]) Kaskel, Arbeitsrecht, S. 14, 15.

[77]) Vergl. Bauer, JW. 1919, S. 74; Kaskel, S. 21; Hueck, Tarifrecht, S. 136 ff.; Gisberts-Sitzler, Vero. vom 23. 11. 18, § 2, Anm. 8; Meyer, RABl. NF. NAT. S. 944, Nr. 23. Dagegen Eberhardt, JW. 1920, S. 698; Erdel, Kartei, TV. AV. vom 31. 1. 20 unter 2 c und TV. Nachwirkung vom 4. 9. 20 unter I, 2; Meißinger, NZfAR. I, S. 132.

[78]) S. Potthoff, 21; Art. 165 RV. und Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vom 15. 11. 1918, Ziff. 6, Abgedr. bei Hoeniger, S. 5.

minister [79]) für allgemeinverbindlich erklärt wird. Hat nämlich ein Tarifvertrag in einem Tarifgebiet für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises überwiegende Bedeutung erlangt (§ 2 TarifVero.), so kann auch für die Arbeitsverträge der Außenseiter durch die Allgemeinverbindlicherklärung dieselbe normative Wirkung eines Tarifvertrages geschaffen werden, die für die Beteiligten bereits durch den Abschluß des Tarifvertrages hervorgerufen wird. Der Staat will durch die Allgemeinverbindlicherklärung erreichen, daß alle Arbeitsverträge durch die Willensbildung der Gesamtheit normiert werden. Es werden „für einen bestimmten Berufskreis in einem gemeinsamen Gebiet gleiche Mindestarbeitsbedingungen" geschaffen, es wird „ein Unterbieten der Löhne" verhindert und „die Schmutzkonkurrenz ausgeschaltet" [80]).

Ich darf hier Kaskel [81]) zitieren, daß nämlich ihrer Rechtsnatur nach die „Erstreckung eine Rechtsverordnung sei. Sie schaffe kraft gesetzlicher Delegation staatlich gesetztes, nicht vereinbartes, objektives Recht, dessen Wirkung lediglich auf dieser Anordnung beruhe, dagegen vom Tarifvertrage unabhängig sei, und das nur in seinem Inhalt mit dem früheren Tarifvertrage übereinstimme. Die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifnormen gälten daher auch im Falle der Aufhebung des zugrunde liegenden Tarifvertrages, solange die anordnende Behörde nicht von sich aus die Allgemeinverbindlichkeit aufhebe". Nach Meißinger [82]) soll es sich bei der Allgemeinverbindlicherklärung um einen Verwaltungsakt im engeren Sinne handeln. Der Staat stellt aber durch die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages durch den Reichsarbeitsminister nicht fest, was im Einzelfalle Recht ist, sondern durch die Allgemeinverbindlicherklärung werden nur allgemein die Rechtsverhältnisse einer unbestimmten Zahl von Arbeitsvertragsparteien geregelt.

[79]) Nach § 2 TarifVero. vom 23. XII. 1918 war es zunächst das Reichsarbeitsamt. An die Stelle des Reichsarbeitsamts war der Reichsarbeitsminister getreten. Es erging dann die Bekanntmachung des RAM. über „die Übertragung der dem Reichsarbeitsministerium hinsichtlich der allgemeinen Verbindlichkeit von Tarifverträgen obliegenden Aufgaben auf das Reichsamt für Arbeitsvermittlung vom 1. 6. 22" (RABl. 292 AT.), die die Aufgaben des Reichsarbeitsministeriums wegen der allgemeinen Verbindlichkeit von TV. mit Wirkung vom 15. 6. 22 dem Reichsamt für Arbeitsvermittlung übertrug. Nach § 1 der Vero. über die Umbenennung des Reichsamts für Arbeitsvermittlung v. 30. 9. 22 (RGBl. I, S. 759) erhielt dieses die Bezeichnung Reichsarbeitsverwaltung. An die Stelle der Reichsarbeitsverwaltung trat dann auf Grund der Vero. v. 28. II. 1928 (RGBl. I, S. 46) wieder der Reichsarbeitsminister.

[80]) S. Goldschmidt, GKG. 25, 229.

[81]) Kaskel, a. a. O., S. 14, 15.

[82]) Meißinger, NZfAR. I, 133; vergl. auch SchlA. Lennep vom 16. 5. 22, SchlW. IV, 141.

Man würde sie aber eventuell als rechtsgestaltenden Verwaltungsakt im weiteren Sinne ansehen können, der eben auf eine Mehrzahl von Einzelfällen Anwendung finden solle [83]). Die gesetzliche Ermächtigung für den „Verwaltungsakt" bietet § 2 TarifVero.

Wo infolge mangelhafter Koalitionsbildung der Abschluß von einheitlichen Arbeitsverträgen in einem Tarifgebiet nicht möglich ist, greift die unmittelbare staatliche Willensbildung durch die Allgemeinverbindlicherklärung ein. Der Reichsarbeitsminister kann also den Tarifbestimmungen innerhalb ihres räumlichen und beruflichen Geltungsbereichs die Kraft von zwingenden Rechtsnormen verleihen; aber — das ist eine Beschränkung — der Reichsarbeitsminister kann diese Normen nicht selbst schaffen, sondern er muß den jeweiligen Inhalt der Normen einem bereits bestehenden Tarifvertrage entnehmen; er ist an das Vorhandensein eines Tarifvertrages, und zwar eines gültigen Tarifvertrages, gebunden [84]). Da er das ist, so sind auch irgendwelche Abänderungen durch den Reichsarbeitsminister unzulässig. Den räumlichen und beruflichen Geltungsbereich kann er weder erweitern, noch grundsätzlich beschränken; jenes auch selbst dann nicht, wenn beispielsweise die Tarifsatzung in einem anderen Berufskreise überwiegende Bedeutung erlangt haben sollte, die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag aber nicht für diesen Berufskreis bestimmt haben [85]). Die Unfähigkeit des Reichsarbeitsministers, die Tarifbestimmungen hinsichtlich ihres Inhalts oder Geltungsbereichs zu erweitern oder zu beschränken, folgt aus der TarifVero., die eine solche Möglichkeit nicht enthält. Die TarifVero. hat nämlich die Festsetzung des zeitlichen Geltungsbereichs dem Reichsarbeitsminister ausdrücklich übertragen; es fehlt aber eine entsprechende Vorschrift für den räumlichen und beruflichen Geltungsbereich. Sitzler [86]) hält es für zulässig, daß der Reichsarbeitsminister einzelne Arbeitsbedingungen, die mit dem übrigen Vertragsinhalt nicht im notwendigen Zusammenhang stehen, von der Allgemeinverbindlichkeit ausnimmt. Er räumt danach ein, daß die Möglichkeit einer Änderung der Tarifbestimmungen durch den Reichsarbeitsminister nicht nach dem Grundsatze, daß das Größere das Kleinere einschließe, gegeben sei, und er beachtet auch, daß häufig die einzelnen Normen eines Tarifvertrages gegenseitig von einander derart abhängig sind, daß günstigere Bedingungen

[83]) Vergl. Grote, JW. 1920, 31; Becker, a. a. O., S. 10; Sinzheimer, Grundzüge.

[84]) Ebenso Hueck, Handbuch III, 74; Becker, a. a. O.; Katz 93.

[85]) Vergl. KG. Bremen, GKG. 26. Bd., 281; KG. Hamburg, GKG. XXVII, 94. Abweichend LG. Leipzig, JW. 1921, 353.

[86]) Sitzler, Tarifvertragsrecht, § 2, Anm. 4.

auf der einen Seite durch Nachgeben in einem anderen Punkte erkauft wurden. Nicht berücksichtigt Sitzler aber, daß die Bedingungen schon dann in notwendigem Zusammenhang stehen, wenn die Vereinbarung einer Bestimmung die eine oder andere Partei überhaupt zu dem Abschluß des Vertrages bestimmt oder wenigstens mit bestimmt hat. Nur in den seltensten Fällen wird sich aber feststellen lassen, daß das gerade nicht der Fall war[87]).

Aber die TarifVero. enthält nicht nur keine Bestimmungen über die Zulässigkeit von Beschränkungen bei einer Allgemeinverbindlicherklärung durch den Reichsarbeitsminister, sondern eine Beschränkung der Tarifnormen wäre auch möglicherweise für die Tarifvertragsparteien ungünstig. Durch eine Beschränkung könnten z. B. die Konkurrenten des tarifgebundenen Arbeitgebers besser gestellt werden als dieser; der Arbeitnehmer Interessen könnten durch eine Beschränkung aber insofern verletzt werden, als naturgemäß eine Abwanderung der Arbeitnehmer in das begünstigte Gebiet erfolgte, die eine Arbeitslosigkeit bedingen würde.

Mit Hueck ist nur die eine Ausnahme der Beschränkung zuzulassen, wenn nämlich beide Tarifvertragsparteien sich mit einer solchen einverstanden erklären[88]). Die rechtliche Konstruktion würde dann die sein, daß die Tarifvertragsparteien neben dem geschlossenen Tarifvertrag einen zweiten schließen würden, der einen begrenzteren Inhalt oder einen begrenzteren Geltungsbereich als der erste hätte. Für den zweiten Tarifvertrag würde dann die Allgemeinverbindlichkeit beantragt worden sein.

Daraus, daß der Reichsarbeitsminister Normen selbst nicht schaffen, sondern nur das von den Tarifvertragsparteien bereits Gewollte übernehmen[89]) kann, folgert Becker[90]), daß einmal die Allgemeinverbindlicherklärung nicht einen nach dem Range der Rechtsquelle stärkeren Geltungsgrad für ihre Satzung beanspruchen könne, und zum andern, daß die Rechtsfigur der „gewöhnlichen" wie der allgemeinverbindlichen Tarifsatzung genau dieselbe sei, nur daß nach Dechant[91]) im letzteren Falle „Normerzeuger und delegatus nicht zusammenfielen". Die Allgemeinverbindlicherklärung steigere nur die Extensität, die Unabdingbarkeit aber die Intensität der Tarifnormen[92]).

Becker stellt also das Wesen der Allgemeinverbindlichkeit

[87]) Hueck, Handbuch III, S. 75. S. denselben auch für das folgende.

[88]) Vergl. darüber Hueck, a. a. O., S. 75. So auch die Praxis der Reichsarbeitsverwaltung.

[89]) Anders Kaskel, a. a. O., S. 21. C I.

[90]) a. a. O., S. 10 f.

[91]) S. 51.

[92]) Dechant, S. 147.

vom Standpunkt der sogenannten Vertragstheorie[93]) aus dar. Nach dieser soll die Allgemeinverbindlicherklärung nur die Außenseiter berühren. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung werde nur die im Tarifvertrage gezogene Grenze seines persönlichen Geltungsbereichs aufgehoben. Bisher sei die Tarifsatzung nur Rechtsquelle für die Beteiligten gewesen, nach der Allgemeinverbindlicherklärung sei sie es auch für die bislang Außenstehenden.

Die Wirkung der Tarifbestimmungen beruht danach also auch nach der Allgemeinverbindlicherklärung in erster Linie auf Vertrag. Die Bedeutung der allgemeinen Verbindlichkeit besteht dann darin, daß der persönliche Geltungsbereich erweitert wird. Würde also der der Allgemeinverbindlicherklärung zugrundeliegende Tarifvertrag von den Tarifvertragsparteien aufgehoben, so müßte, da die Arbeitsnormen ihre Wirkung verloren haben, die allgemeine Verbindlichkeit fortfallen.

Richtig ist, daß durch die Allgemeinverbindlicherklärung der normative Teil des Tarifvertrages mit unmittelbarer und unabdingbarer Wirkung in die Arbeitsverträge der Außenseiter übergeht[94]). Für die Beteiligten entsteht aber neben dem Tarifvertragsabschluß noch ein weiterer selbständiger Geltungsgrund. Für die am Tarifvertrage beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten die Arbeitsnormen nicht mehr a l l e i n auf Grund des Tarifvertrages, sondern auch kraft der Anordnung der Allgemeinverbindlicherklärung; denn die Tarifnormen wurden innerhalb ihres Geltungsbereichs zu objektiven Rechtsnormen[95]) (Gesetzestheorie). Dem gegenüber wendet Becker ein, von einer Verwandlung des bisherigen Vertragsrechts könne schon deshalb keine Rede sein, weil „schon die nicht allgemeinverbindliche Tarifsatzung objektives Recht darstelle[96]). Aber die

[93]) Vergl. Erdel, Kartei, Nachwirkung I, 2; Wölbling, DJZ. 1919, S. 301; Eberhard, JW. 1920, 699; Erdel, NZfAR. II, 65 f.; Meißinger, NZfAR. 1921, 137; Molitor, AR. X, 340 und XI, 175; Friedemann, AR. VII, 99; LG. I Berlin vom 12. 5. 1921 in JW. 1921, 1097 nebst Anm. v. Koch; SchlA. Groß-Berlin, BerlMBl. II, 131.

[94]) Siehe Oertmann, GKG. 24, 234 und Arbeitsvertragsrecht 78; Hueck, GKG. 25, 201 und Handbuch III, 76; Meyer, 943; Sitzler, S. 29; Baum II, 20 und JW. 1919, 74; Bescheid des RAM. in NZfAR. II, 85.

[95]) So Kaskel, a. a. O., 21; Melsbach, 156; Hueck, Handbuch III, 77 ff. und Tarifrecht, 136 ff.; Böhme, GKG. 25, 105; Sitzler 27 und GKG. 25, 72; Baum, II, 20, 25 und JW. 1919, 74; Meyer, RABl. NAT. 1921, 944; Günther, 210; Zimmermann, 189; Katz, 64 u. 95; KG. Berlin-Tempelhof vom 25. 11. 20, GKG. 26, 97 ff.; LG. Koburg vom 6. 11. 25 (der Grundstein Nr. 2, 1926, S. 6).

[96]) Ebenso Meißinger, NZfAR. I, 31; Eberhard, JW. 1920, 699, nach welchem das Wesen eines für allgemeinverbindlich erklärten TV. nicht je nach den in Frage stehenden Personen ein verschiedenes sein könne; s. auch Oertmann, S. 76; Erdel, KA. TV., Allgemeinverbindlicherklärung, Allgemeines: „Die Allgemeinverbindlicherklärung hat quantitative, nicht qualitative Wirkung auf den TV."

Tarifnormen haben, wie oben[97]) dargelegt ist, für die Beteiligten nur eine ähnliche Wirkung wie die zwingenden Normen des objektiven Rechts. Der Schritt von dem schuldrechtlichen Vertrage des Privatrechts, der der Tarifvertrag vor Erlaß der TarifVero. vom 23. Dezember 1918 war, zum öffentlichen Rechtsinstitut konnte sich nicht mit einem Male vollziehen. Aber selbst wenn man sagen wollte, die Normen des gewöhnlichen Tarifvertrages seien bereits objektives Recht, so muß man bei Erklärung der Wesensart der Allgemeinverbindlicherklärung von dem Gedanken ausgehen, der zur Schaffung dieses Instituts führte. Da leugnet auch Becker — und mit ihm die Anhänger der Vertragstheorie — nicht, daß der Gesetzgeber als Erfolg der Allgemeinverbindlicherklärung wünschte, daß alle Arbeitsverträge durch Kollektivwillensbildung einheitlich normiert würden. Vom Standpunkt der Vertragstheorie aus wäre dieses Ziel aber illusorisch. Die Allgemeinverbindlicherklärung will erreichen, daß alle in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitsverträge gleichen Inhalts werden. Ist die Anordnung der Allgemeinverbindlichkeit einmal erfolgt, so muß sich auch jeder Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf verlassen können, daß der Tarifvertrag solange gilt, wie jene Anordnung durch den Reichsarbeitsminister nicht aufgehoben ist. Die Allgemeinverbindlichkeit könnte nach der Vertragstheorie aber jederzeit durch Vereinbarung der Tarifvertragsparteien aufgehoben werden. Das Tarifregister, das öffentlich ist, würde niemals den wirklichen Bestand und Inhalt der allgemeinverbindlichen Tarifverträge angeben. Der Wert des Registers wäre also nur gering und zwar nicht nur dann, wenn die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag aufgehoben, sondern auch dann, wenn sie ihn inhaltlich nur geändert haben.

Die allgemeine Verbindlichkeit trifft in der Regel den ganzen Tarifvertrag und bezieht sich nicht nur auf einen Teil der Tarifsatzung. Daraus folgt, daß jede Änderung des Tarifvertrages die Allgemeinverbindlichkeit des ganzen Vertrages aufheben würde. Wird dann aber vom Reichsarbeitsminister der abgeänderte Vertrag nicht sofort für allgemeinverbindlich erklärt, so würde in der Zwischenzeit eine Verbindlichkeit überhaupt fehlen[98]).

Sind auf einer Seite mehrere Verbände als Tarifvertragsparteien beteiligt, so ergeben sich, falls man der Vertragstheorie folgt, neue Schwierigkeiten. Für den Fall, daß nur ein Verband den Tarifvertrag kündigte, könnte sowohl die Verbindlichkeit

[97]) Vergl. oben S. 17 oben.

[98]) Jedenfalls würden Zweifel bestehen, ob die Änderung des TV. so wesentlich ist, daß durch sie die Verbindlichkeit der übrigen Normen berührt wird.

überhaupt beendigt sein oder aber sie könnte für die noch am Vertrage festhaltenden Verbände fortdauern; sie könnte aber auch für die bisherigen Vertragsparteien noch weiter bestehen. Im letzten Fall würde die Vertragstheorie selbst ihre Unhaltbarkeit beweisen, weil dann ja die Verbindlichkeit auch für die Tarifvertragsparteien nicht nur auf Grund des Vertrages gelte. Nimmt man aber ersteres an — vielleicht wäre es dabei wesentlich, ob die noch am Tarifvertrage Beteiligten die überwiegende Mehrzahl darstellen — so geht die Rechtssicherheit gänzlich verloren.

Auch die von Oertmann[99]) vertretene vermittelnde Ansicht über das Wesen der Allgemeinverbindlichkeit kann nicht ganz befriedigen. Nach Oertmann besteht für die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, allgemeinverbindliche Tarifverträge aufzuheben oder zu ändern; die Außenseiter sollen aber an den aufgehobenen oder geänderten Vertrag gebunden bleiben, bis dessen Allgemeinverbindlichkeit förmlich beseitigt ist. Die Tarifsatzung wirkt danach also für die am Tarifvertrage beteiligten Personen auf Grund des Vertrages, für die Außenseiter aber kraft der Allgemeinverbindlicherklärung. Diese Ansicht würde eine dem Vereinheitlichungszweck der Allgemeinverbindlicherklärung entgegengesetzte Wirkung zur Folge haben. Würde der Tarifvertrag von den Kontrahenten gekündigt, so würde die Geltung der Tarifsatzung für diese, die in der Regel die überwiegende Zahl der durch die Allgemeinverbindlicherklärung tarifgebundenen Personen sind, aufgehoben. Für die so entstandene Minderheit gälten die Normen aber fort; die einheitliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen wäre damit illusorisch gemacht. Auch nach der Oertmannschen Ansicht ergäben sich dann gewisse Schwierigkeiten, wenn auf der einen oder anderen Seite mehrere Verbände (oder Personen) als Partei beteiligt wären. Nach § 2, S. 2. TarifVero. sind Tarifverträge auf Anordnung des Reichsarbeitsministers auch dann verbindlich im Sinne des § 1, „wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer . . . . nicht an dem Tarifvertrage beteiligt ist".

Bei Aufhebung des Tarifvertrages durch die Kontrahenten fiele für diese also — nach der Theorie Oertmanns — die Allgemeinverbindlichkeit fort, während sie für die Außenseiter bestehen bliebe. Das wäre, wie Hueck[100]) sagt, „ein seltsames Ergebnis. Die am Tarifvertrage Beteiligten blieben nach Aufhebung des Vertrages teilweise gebunden, teilweise würden sie befreit, und zwar würden die Tarifbestimmungen nicht mehr

[99]) GKG. 24, 335 und mit ihm Erdel, BerlMBl. 1921, 265; Sinzheimer, JW. 1922, 565. Auch das österreichische Gesetz betr. kollektive Arbeitsverträge folgt in § 16 dieser Auffassung. (s. dazu Dechant. S. 179).

[100]) Hueck, Handbuch III, S. 79.

gelten in den Fällen, für die sie ursprünglich bestimmt waren, sie würden aber noch gelten in den Fällen, die an sich nicht unter den eigentlichen Vertrag fielen [101])".

Wenn auch einzuräumen ist, daß die Auffassung, die Wirkung der Tarifbestimmungen beruhe auch nach der Allgemeinverbindlicherklärung in erster Linie auf Vertrag, theoretische Erwägungen für sich haben mag, und zuzugestehen ist, daß nach jener Theorie den Tarifvertragsparteien die Handlungsfreiheit bezüglich der zukünftigen Gestaltung des Tarifvertrages erhalten bleibt, so ist dennoch die Gesetzestheorie allein beifallswert, weil nur sie den Vereinheitlichungszweck der Allgemeinverbindlichkeit verwirklicht und klare und rechtssichere Verhältnisse schafft. Sie verhindert auch nicht etwa weitere Tarifabschlüsse oder schematisiert gar. Den Parteien bleibt immerhin einige Bewegungsfreiheit. Sie können den Inhalt des Tarifvertrages veränderten Verhältnissen anpassen. Denn der Reichsminister hebt die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages dann auf, wenn dieser von allen Tarifvertragskontrahenten bereits aufgehoben ist [103]). Tut er dies nicht, so besteht die Allgemeinverbindlichkeit fort. Wünschen die Parteien übereinstimmend, die Allgemeinverbindkeit bestehen zu lassen, und besteht auch begründete Aussicht, daß ein neuer Tarifvertrag demnächst abgeschlossen wird, so wird vom Reichsarbeitsminister die Allgemeinverbindlichkeit aufrecht erhalten, trotzdem der Tarifvertrag nicht mehr besteht [104]).

Auch nach der Gesetzestheorie ist es also den Tarifvertragskontrahenten unverwehrt, den Vertrag abzuändern. Die Wirksamkeit in Bezug auf die Arbeitsverträge hängt jedoch davon ab, ob in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrage Abweichungen überhaupt vorgesehen sind oder die abgeänderten Bestimmungen den Arbeitnehmern günstigere Bedingungen schaffen [105]) [106]). Ist die Allgemeinverbindlichkeit

[101]) Hueck, Tarifrecht, S. 138; Sitzler, S. 28; Becker, S. 15; Friedemann, AR. VII, 102.

[102]) Vergl. auch Jacobi, Grundlehren, S. 106 ff.

[103]) Siehe Hueck, Handbuch III, 81. Der Tarifgesetzentwurf führt die gleiche Regelung ein.

[104]) Hueck, a. a. O.; Sitzler, § 2, Anm. 7.

[105]) A. A. die Vertreter der Vertragstheorie und der vermittelnden Ansicht.

[106]) Friedemann (AR. VII, 99) und Koch (JW. 1921, 1097) betonen, daß in den meisten Fällen im TV. eine Kündigung vorgesehen oder doch zugelassen sei. Schon aus diesem Grunde müsse nach § 1 I, S. 2 TarifVero. eine Aufhebung oder Abänderung der allgemeinverbindlichen Normen möglich sein. Das ist unrichtig. Denn die Vorschriften über die Kündigung der Einzelarbeitsverträge sind zwar, wie Hueck III, 82 mit Recht ausführt, Arbeitsnormen, nicht aber diejenigen über die Kündigung der TV., sodaß auf diese weder § 1 noch § 2 TarifVero. Anwendung finden kann.

aufgehoben, so greifen die abgeänderten Normen für die Arbeitsverträge der Beteiligten ohne weiteres Platz (§ 1 TarifVero.). Bis dahin steht ihrer Wirksamkeit die Allgemeinverbindlichkeit entgegen.

Die abgeänderte Tarifsatzung nimmt erst an der Allgemeinverbindlichkeit teil, wenn eine dahingehende Anordnung des Reichsarbeitsministers erfolgt ist [107]). Voraussetzung für die Anordnung ist aber, daß die Änderungen auch überwiegende Bedeutung im Sinne des § 2 TarifVero. erlangt hätten, wenn nicht die Allgemeinverbindlichkeit des alten Tarifvertrages bestände [108]).

Das festzuhaltende Ergebnis ist also, daß die im Tarifvertrag enthaltenen Arbeitsnormen durch die Allgemeinverbindlicherklärung des Reichsarbeitsministers einen neuen Geltungsgrund erlangt haben, daß sie von der vertraglichen Geltung unabhängig geworden sind. Die Tarifsatzung gilt fort, auch wenn der Tarifvertrag von den Parteien aufgehoben ist, und zwar solange, bis durch besondere Erklärung des Reichsarbeitsministers der Satzung die Rechtswirkung entzogen wird.

Diese Feststellung erscheint darum besonders wichtig, weil von ihr die zu erörternde Frage abhängt, ob und inwieweit die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages auf die Entscheidung einer Tarifkonkurrenz Einfluß hat.

§ 6. Tarifgemeinschaften.

Nach § 1 TarifVero. liegt ein Tarifvertrag vor, wenn die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt werden. Richten diese Tarifparteien nun ständige paritätische Organe ein — sie schließen sich etwa zu einer gemeinsamen Organisation, einem nicht rechtsfähigen Verein, zusammen —, und wird dieser Or-

[107]) Vergl. § 21, III, Tarifgesetzentwurf: „das Tarifamt kann die Anordnung über die allgemeine Verbindlichkeit abändern oder zurücknehmen. Es muß die Anordnung zurücknehmen, sobald der TV. abgelaufen oder aufgehoben ist".

[108]) Becker, a. a. O., S. 17 fordert de lege ferenda, daß die Tarifparteien verpflichtet werden, die Wirkung von Kündigung, Aufhebung oder Änderung eines TV. nicht eintreten zu lassen, bevor nicht das Tarifregister Kenntnis von ihnen haben kann. Der Reichsarbeitsminister müsse dementsprechend verpflichtet werden, auf Antrag auch die Änderungen eines allgemeinverbindlichen TV. für allgemeinverbindlich zu erklären und bei Aufhebung den Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit anzuordnen. Er stellt diese Forderung, weil er zugeben muß, daß bei Durchführung der von ihm vertretenen Vertragstheorie die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen in dem Tarifgebiet „unter Umständen" verloren gehen würde.

ganisation die Befugnis übertragen, Arbeitsnormen für ihren Gewerbezweig festzusetzen, und zwar durch Beschluß dieser Organisation, so entsteht ein dauerndes Tarifverhältnis, die „Tarifgemeinschaft". Wie der Tarifvertrag praktisch durch Vereinbarung zwischen den Vertretern des Arbeitgeber- und des Arbeitnehmerverbandes geschlossen wird, so setzen bei der Tarifgemeinschaft ebenfalls die Vertreter dieser Verbände, zusammengeschlossen in der Organisation, die Arbeitsnormen fest. Sachlich besteht also ein Unterschied nicht. Statt der vertraglichen Vereinbarung erfolgt die Festsetzung der Normen bei der Tarifgemeinschaft durch Verbandsautonomie. Es entspricht nicht nur dem Geist der TarifVero. und der historischen Entwicklung, daß Tarifvertrag und Tarifgemeinschaft gleichmäßig nach tarifrechtlichen Grundsätzen behandelt werden, sondern folgt auch aus der Gleichheit des Wesens — abgesehen von der rechtlichen Konstruktion — und Zieles beider[109]). Die von der Tarifgemeinschaft geschaffenen Arbeitsnormen unterliegen also ebenfalls den Bestimmungen der §§ 1, 2 TarifVero., wenn die an den Tarifvertrag im § 1 TarifVero. gestellten Erfordernisse nur vorliegen. Auch die von der Tarifgemeinschaft gesetzten Normen sind unabdingbar und können für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Als logische Folgerung der Auffassung über die Allgemeinverbindlichkeit vom Standpunkt der Gesetzestheorie aus ergibt sich für die von der Tarifgemeinschaft geschaffene Tarifsatzung, daß die Anordnung der Allgemeinverbindlichkeit sich nur auf die Normen beziehen kann, die zur Zeit der Anordnung von der Tarifgemeinschaft bereits gesetzt waren, und ergibt sich weiter, daß Änderungen und Ergänzungen, die von der Tarifgemeinschaft vorgenommen werden, nicht unter die Allgemeinverbindlichkeit fallen, mögen sie auch an sich zulässig sein. Die Änderungen und Ergänzungen erlangen selbst für die an der Tarifgemeinschaft Beteiligten während des Fortbestehens der Allgemeinverbindlichkeit Geltung nur dann, wenn sie für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen schaffen oder wenn nach der für allgemeinverbindlich erklärten Vereinbarung Abänderungen zugelassen waren.

Die Wesensart der Tarifgemeinschaft: Zusammenschluß der sich im sozialen Leben kämpfend gegenüberstehenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen zu einem paritätischen Organe, läßt eine Konkurrenz der Tarifnormen wenig wahrscheinlich erscheinen. Die Tarifgemeinschaft setzt derart abgeschlossene und friedliche Verhältnisse für den Gewerbezweig,

[109]) Ebenso Kaskel, S. 116 f.; Oertmann, S. 83; Huecks Handbuch III, S. 101 und Tarifrecht, S. 193; Heinze, die Tarifgemeinschaft als Verein, 1919; Melsbach, S. 157; Becker, S. 18; Sitzler, GKG. 25, 65.

von dem sie eingegangen ist, voraus, daß Unklarheit über die Anwendbarkeit der von ihr geschaffenen Normen nicht wohl entstehen kann. Möglich ist eine Konkurrenz mehrerer Gesamtvereinbarungen allerdings auch bei den von einer Tarifgemeinschaft gesetzten Normen. Diese Möglichkeit träte dann ein, wenn eine Partei nicht nur Mitglied der Tarifgemeinschaft wäre, sondern auch gleichzeitig einem Verbande angehörte, von dem ein Tarifvertrag abgeschlossen ist. Die Behandlung bei Lösung dieser Normenkonkurrenz wäre die gleiche, wie wenn es sich um zwei kollidierende Tarifverträge handelte.

§ 7. Zwangstarife.

Ein Tarifvertrag kommt durch übereinstimmende Willenserklärung zweier Parteien zustande. Bei dem sogenannten Zwangstarif aber können die Tarifnormen unter Umständen gegen den Willen einer oder beider Parteien festgesetzt werden.

Die Verordnung vom 12. Februar 1920 (RGBl., S. 218) ließ die Frage offen, ob die unterschriftslose Annahme eines Schiedsspruchs, den ein Schlichtungsausschuß in Gesamtstreitigkeiten über Löhne und sonstige Arbeitsverhältnisse gefällt hatte, und der Arbeitsbedingungen für eine Mehrheit von Arbeitnehmern festsetzte, also den gleichen Inhalt wie ein Tarifvertrag hatte, oder ob die Verbindlicherklärung durch den Demobilmachungskommissar einen Tarifvertrag im Sinne des § 1 TarifVero. entstehen lasse (§§ 28 und 25 IV der Verordnung vom 12. 2. 1920). Während das Gesetz vom 15. Mai 1922 betr. das deutsch-polnische Abkommen über Oberschlesien in Art. 168 die „im Schlichtungsverfahren zustande gekommenen Vereinbarungen zur Regelung der Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" ausdrücklich auch als Tarifverträge bezeichnet und damit für die Praxis die Frage bejaht hatte, hat nach der Verordnung über das Schlichtungswesen (RGBl. 1922, S. 237 ff.) die unterschriftslose Annahme eines Schiedsspruchs nur die Wirkung einer schriftlichen Gesamtvereinbarung (§ 5, Abs. 4, Satz 2). Die Verbindlicherklärung ersetzt die Annahme des Schiedsspruchs. (§ 6, Abs. 3.) Ein echter Tarifvertrag wird also nicht abgeschlossen. Durch die unterschriftslose Annahme treten aber wohl die vorgesehenen Rechtswirkungen eines Tarifvertrages ein, wie wenn er als solcher freiwillig zustande gekommen wäre. Durch die Verbindlicherklärung des Schiedsspruchs wird nicht ein Vertrag, sondern unmittelbar die Folge eines Vertrages erzwungen[110]). Die Verbindlicherklärung schafft also den In-

[110]) Vergl. Molitor, Iherings Jahrbuch 73, 8.

halt eines Tarifvertrages mit seinen Rechtswirkungen [111]). Sie ersetzt „nicht den Vertragsabschluß, sondern das Inkrafttreten eines Tarifvertrages [112]).

Ob die Verbindlicherklärung einen Vertragsabschluß oder nur die Wirkung eines Tarifvertrages hervorruft, ist für die Frage der Tarifkonkurrenz unerheblich. Wesentlich ist nur das Ergebnis, daß nämlich die gesetzlichen Wirkungen der Verbinderklärung die eines Tarifvertrages sind. Dann müssen aber auch die verbindlichen Schiedssprüche in Gesamtstreitigkeiten bei Lösung der Tarifkonkurrenz die gleiche Behandlung wie die Tarifverträge selbst erfahren.

2. Abschnitt.

Lösung der Konkurrenz mehrerer Tarifverträge nach geltendem Recht.

§ 8. Kein Tarifvertrag ist für allgemeinverbindlich erklärt.

Abgesehen von der Sonderregel des § 2, Absatz 2 enthält die Tarifverordnung keine Regelung für den Fall der Konkurrenz mehrerer Gesamtvereinbarungen. Eine analoge Anwendung dieser Sonderregel auf den normalen Fall der Tarifkonkurrenz, daß nämlich zwei nicht allgemeinverbindliche Verträge konkurrieren, ist nicht geboten. Denn wenn der Gesetzgeber die Vorschrift des § 2, Abs. II TarifVero. als allgemeine Norm gewollt hätte, dann hätte er sie nicht auf den Spezialfall der Konkurrenz zweier allgemeinverbindlicher Tarifverträge beschränkt. Sie ist auch deswegen nur als Ausnahmevorschrift zu werten, weil sie die Konkurrenz unter einem betrieblichen Gesichtspunkt regelt, während der Tarifvertrag sich ursprünglich auf

[111]) Ebenso Kaskel, Arbeitsrecht, 16 und 261; Erdel, NZfAR. II, 84; Becker, 19; Hoeniger, DJZ. 1920, S. 648 f.; Dechant, 51; Abel, AR. VIII, S. 288 ff.; Demobilmachungskommissar Groß-Berlin, vom 2. Mai 1923, Berl. MBl. 15, 140; SchlA. Würzburg vom 3. Juni 1921, Karger II, 42.

A. A. Graf, AR. VII, 146; Aufrecht SchlA. III, 226; Deinhard, NZfAR. I, 566; Nipperdey, NZfAR. III, 607 ff.; Besch. des RAM. vom 11. 12. 1920, RABl. 1920, 182.

Meißinger (GKG. 27, 81 ff.) behauptet, den verbindlichen Schiedssprüchen in Gesamtstreitigkeiten mangele die Unabdingbarkeit.

[112]) Becker (S. 19) lehnt, da kein Vertrag zwangsweise zustande komme, die Bezeichnung „Zwangstarifvertrag" ab. Richtig müsse es heißen: „verbindlicher Schiedsspruch in Gesamtstreitigkeiten".

Berufsorganisationen gründet und als Typ daher der berufliche Gesichtspunkt anzusehen ist [113]).

Die Entscheidung der Normenkonkurrenz bei zwei nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträgen läßt sich für das geltende Recht nur nach allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts fällen.

Dabei ist davon auszugehen, daß die Tarifnormen Teile des zwischen den Tarifparteien geschlossenen Vertrages sind, der durch die übereinstimmenden Willenserklärungen der Parteien zustande kam. Die Entstehung der Tarifnormen beruht also auf dem Willen der Tarifparteien. Für diese besteht bei Abschluß des Vertrages auch die Möglichkeit, den Umfang des Geltungsbereichs des Tarifvertrages gemäß ihrem Willen zu bestimmen. Können sie aber — und zwar dies in sehr weitgehendem Maße — den Umfang des Geltungsbereiches vorschreiben, so sind sie erst recht imstande, die Geltung des Tarifvertrages für gewisse Fälle auszuschließen. Dabei können sie namentlich vereinbaren, daß in diesem oder jenem Falle ein bestimmter anderer oder auch irgend ein anderer Tarifvertrag Anwendung finden solle. Das will heißen: Wenn die Tarifvertragsparteien bei Abschluß eines Tarifvertrages vereinbart haben, daß dieser im Kollisionsfall hinter bestimmte andere oder auch alle anderen Tarifverträge zurücktreten solle, so ist diesem Parteiwillen unbedingt Rechnung zu tragen. De lege ferenda wird dies ausdrücklich betont sowohl in § 7 des Entwurfes des Arbeitsrechtsausschusses wie im § 7 des Gegenentwurfes von Nipperdey und auch im § 13, Abs. V des Referentenentwurfes.

Becker [114]) kommt auf Grund der Erwägung, daß die Tarif-Vero. den Parteien fast unbeschränkt die Rechtssetzungsbefugnis verliehen habe und im Tarifvertrage eine Willenseinigung ihren Niederschlag finde, zu dem Ergebnis, daß im Kollisionsfall in erster Linie uneingeschränkt der im Tarifvertrag zum Ausdruck kommende Wille der Tarifparteien gelte. Bestimme ein Tarifvertrag selbst etwas über seine Präponderanz, so sei diese Bestimmung maßgebend.

Beckers Ansicht ist unrichtig, soweit sie zuläßt, daß ein Tarifvertrag seine Präponderanz vorschreiben könne, auch wenn nach allgemeinen Grundsätzen der andere Tarifvertrag vorgehen würde. Die Vorschrift der Präponderanz des einen Tarifvertrages würde einen Eingriff in die Rechtssphäre der Parteien des anderen Tarifvertrages bedeuten. Die Rechtslage ist eine ähnliche wie das Verhältnis zwischen Reichsrecht und Landesrecht: Jenes kann zwar sein Zurücktreten hinter landesrechtliche Bestimmungen, nicht aber kann umgekehrt eine landes-

[113]) Ebenso Hueck, NZfAR. 1926, S. 390; Erdel, KA, TV. Berufskreis unter 2 AA. Becker, S. 30, 39; Meyer, S. 947.

[114]) Becker, a. a. O., S. 48.

rechtliche Vorschrift ihre Präponderanz vor dem Reichsrecht anordnen. Beckers Hauptstütze ist, daß er glaubt, durch die TarifVero. sei im § 1 die Delegation der Rechtssetzungsgewalt an die tariffähigen Personen und Personenvereinigungen mit Wirkung für ihre Verbandsangehörigen ausgesprochen. Die Unrichtigkeit dieser Ansicht ist oben[115]) bereits dargetan. Wollen die Parteien im Tarifvertrage den Vorrang ihres Vertrages vor anderen konkurrierenden vorsehen, so muß man die Zustimmung der Parteien des konkurrierenden Vertrages verlangen, damit diese in ihren Rechten nicht verletzt werden.

Die Tarifvertragsparteien können also wohl das Zurücktreten ihres Vrtrages, nicht aber dessen Präponderanz vorsehen.

Läßt sich z. B. feststellen, daß der allgemeine Ortstarifvertrag nach dem Willen der an ihm beteiligten Verbände nur für solche Gewerbezweige gelten solle, die nicht einer besonderen beruflichen Regelung unterstehen, so ist diese Bestimmung maßgebend.

Nur wenn keiner der Tarifverträge eine Bestimmung für den Konkurrenzfall enthält, oder wenn sich eine Feststellung wegen des Zurücktretens des einen oder anderen Vertrages nicht treffen läßt, weil beide Verträge einander widersprechen, so können beide Verträge nebeneinander Anwendung finden. Das bedeutet die Aufrechterhaltung des Prinzips der Anwendung des den Arbeitnehmern günstigeren Vertrages, das im § 1, Abs. I, Satz 2 TarifVero. festgelegt ist; danach sollen vom Tarifvertrage abweichende Vereinbarungen wirksam sein, ... soweit sie eine Änderung zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrage nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. Kraft der unmittelbaren Wirkung gehen die dem Arbeitnehmer günstigeren Bestimmungen des einen Tarifvertrages in den Arbeitsvertrag über und ersetzen die ungünstigeren Bestimmungen des anderen Tarifvertrages. Möglich ist also durchaus, daß aus dem einen Tarifvertrage die Bestimmung über die Arbeitszeit, aus dem anderen diejenige über die Kündigungsfrist zur Anwendung kommt, wenn solche Bestimmungen jeweils in dem anderen Vertrage nicht enthalten sind.

Die Tarifbedingungen sind grundsätzlich Mindestbedingungen zu Gunsten der Arbeitnehmer[116]). Ihnen liegt der Zweck zugrunde, den Abschluß von Arbeitsverträgen mit einem den Arbeitnehmern ungünstigeren Inhalt zu verhindern. Gestattet ist aber, daß Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den

[115]) Vergl. oben S. 17 ff.

[116]) Vergl. schon Schall, das Privatrecht der Arbeitstarifverträge, Jena 1907, S. 78. Ebenso Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag II, 60 und die dort Zitierten. Nipperdey, Beiträge S. 8; Molitor, AR. XI, Sp. 175.

Arbeitnehmern vorteilhaftere Abweichungen von den Tarifbedingungen enthalten. Wie durch Einzelabrede Vergünstigungen für tarifunterworfene Arbeitnehmer rechtswirksam erreicht werden können, so muß entsprechend dasselbe auch für einen Tarifvertrag gelten; der andere Tarifvertrag muß also als eine „abweichende Vereinbarung" im Sinne des § 1, Abs. I, Satz 2 TarifVero angesehen werden[117]). Nipperdey[118]) will das Wort „Vereinbarung" im § 1 TarifVero. scheinbar auf die individuelle Abrede beschränken. Aber selbst wenn man das für richtig halten wollte, so wäre im Falle der echten Konkurrenz das Resultat das gleiche, da kraft der unmittelbaren Wirkung die einander widersprechenden Bestimmungen der Tarifverträge als Bestandteile in den Einzelarbeitsvertrag übergehen und dann hier die Frage der Präponderanz akut wird.

Können also — dieses Ergebnis ist festzuhalten — in jedem Arbeitsvertrage günstigere als im Tarifvertrage vorgesehene Bedingungen für den Arbeitnehmer vereinbart werden, so muß auch eine Gruppe von Arbeitnehmern generell günstigere Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder vereinbaren können. Geschieht das aber, so schließt diese Gruppe einen zweiten Tarifvertrag ab, der dann eben für ihre Mitglieder den Vorrang vor dem ersten ungünstigeren Tarifvertrag zu beanspruchen hat.

Die zeitliche Reihenfolge des Abschlusses der beiden Tarifverträge ist für die Entscheidung unerheblich. Ging der günstigere Tarifvertrag zeitlich vor und wird nun ein ungünstigerer abgeschlossen, so bleiben im Konkurrenzfall zwischen diesen beiden Verträgen die dem Arbeitnehmer günstigeren Bestimmungen in Geltung. Der Fall kommt demjenigen gleich, daß etwa ein Arbeitsvertrag, der bereits vor Abschluß eines Tarifvertrages für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen zum Inhalt hatte, durch den später abgeschlossenen Tarifvertrag mit ungünstigerem Inhalt nicht beeinträchtigt wird. Wenn die Tarifvertragsparteien selbst also nichts Abweichendes bestimmen, so geht der den Arbeitnehmern günstigere Tarifvertrag vor[119]). Der auf Durchschnittsleistung berechnete Mindestlohn soll — das ist die ratio legis — weder den Arbeitgeber hindern, bessere Leistungen höher zu bezahlen, noch den Arbeitnehmern verwehren, für höhere Leistungen besseren Lohn zu verlangen[120]). Dem in der Entwicklung des Wirtschaftslebens liegenden Streben — jedenfalls soweit die Nachkriegs- und Inflationszeit

[117]) Ebenso Erdel, Arbeitsrecht I, S. 39; Hueck, NZfAR. 1926, S. 393. A. A. Flatow, S. 56; Dechant, AR. XI, S. 16, Kollektivvertrag, S. 180.

[118]) Nipperdey, Beiträge, S. 9 f.

[119]) Diesem Satz stimmt der Bescheid des RAM. in RABl. AT. 1920, S. 94 zu. Ebenso Sitzler, Tarifvertragsrecht, § 2 A. 6 a; Dechant, Kollektivvertrag, S. 177, GG. Hamburg, GKG. 25, 100.

[120]) Ebenso Hueck, Iherings Jb. 73, 68.

in Frage steht — nach Überschätzung der ungelernten und nichtqualifizierten Arbeit und der damit dem Wesen der Zeit entsprechenden Nivellierungstendenz des Tarifwesens wird somit durch das in der Tarifverordnung verankerte Prinzip der Günstigkeit entgegenwirkt.

Freisler [121]) will in erster Linie dem für den größeren Bezirk geschlossenen Tarifvertrag und sodann dem beruflichen vor dem betrieblichen Tarifvertrage den Vorrang einräumen. Erst wenn die Anwendung dieser Gesichtspunkte in einem Einzelfalle zu einem Ergebnis noch nicht führe, müsse man bei einer Tarifkonkurrenz fragen, welcher Tarifvertrag der dem Arbeitnehmer günstigere sei. Dieser gelange alsdann vor dem anderen zum Zuge. Ähnlich soll nach Becker [122]) erst nach Erschöpfung aller sonstigen Lösungsmöglichkeiten auf den in seiner Gesamtheit für den Arbeitnehmer günstigeren Tarifvertrag zurückgegriffen werden können.

De lege lata besteht ein Rangverhältnis, wie es Freisler will und wie es auch von Becker vertreten wird, nicht. Man kann nicht ohne weiteres behaupten, daß etwa ein Reichstarif aus dem Grunde, weil er für das ganze Reich Geltung habe, vor einem Ortstarif den Vorrang erhalten müsse; es läßt sich hingegen auch nicht ohne weiteres sagen, daß der Tarifvertrag mit dem engeren, spezielleren Geltungsbereich den Vorrang behaupten müsse [123]). Auch bezüglich des fachlichen oder persönlichen Geltungsbereichs läßt sich nicht allgemein feststellen, daß etwa der Fachtarif immer dem allgemeinen Tarif vorgehe oder daß prinzipiell das Gegenteil der Fall sei. Beckers Ausführungen [124]) können auch nicht als Begründung für die Präponderanz des fachlich engeren Tarifvertrags gelten. Becker folgert im Wege des Analogieschlusses — der an sich schon zweifelhaft ist [125]) — aus § 2, Abs. II TarifVero., daß auch dann, wenn zwei nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge in Frage stehen, in gemischten Betrieben im Zweifel der Industrie-Tarif ausschließend maßgebend sein solle. Daraus habe die Praxis weiter den Grundsatz ausgebildet, daß außerhalb gemischter Betriebe der fachlich engeren vor der fachlich umfassenderen Regelung der Vorzug zu geben sei. Soweit es sich um das geltende Recht handelt, vermag Becker aber seine Ansicht nicht zu begründen.

Freisler [126]) behauptet den Vorrang des räumlich weiteren Tarifvertrages deshalb, weil die Zentralisierungstendenz im

[121]) Freisler, NZfAR. 1923, S. 480.
[122]) Becker, a. a. O., S. 49.
[123]) Ebenso Bescheid des RAM. RABl. AT. 1920, S. 94.
[124]) Becker, a. a. O., S. 30.
[125]) S. darüber unten S. 42 ff.
[126]) Freisler, a. a. O., S. 479.

Tarifwesen, die analoge Anwendung aller Grundsätze, die für die Unabdingbarkeit eines Tarifvertrages gegenüber einzelvertraglicher Abmachung sprächen, sowie der im Wege der Rechtsanalogie anzuwendende Grundsatz, das Reichsrecht, Landesrecht breche, seine Ansicht stütze. Bei den beiden letzteren Gründen handelt es sich aber um gänzlich anders geartete Grundsätze, die völlig andere Voraussetzungen haben, sodaß von analoger Anwendung nicht die Rede sein kann. Die Zentralisierungstendenz im Tarifwesen, die übrigens keineswegs allgemein für wünschenswert zu halten ist und gehalten wird, stellt sich nicht als geltendes Recht dar, mag auch de lege ferenda ein entsprechender Rechtssatz von manchen angestrebt werden. Es ist hier eine im Arbeitsrecht oft beobachtete Erscheinung, daß eine für wünschenswert angesehene, tatsächlich vorhandene Entwicklungstendenz zur Richtschnur für geltendes Recht gemacht wird. Dieselbe Erscheinung zeigt sich auch, wenn Freisler den Fachtarif dem Werks- oder Ortstarifvertrag vorgehen lassen will. Auch § 8 — richtig: § 7 — des Entwurfes eines deutschen Arbeitstarifgesetzes lasse, so führt Freisler aus, dem Fachtarif den Vorrang. Zeige schon dies, daß diese Regelung dem Bedürfnis entspreche, so ergebe sich die Rechtslage auch daraus, daß der Tarifvertrag seinem inneren Kern nach auf beruflicher, nicht aber auf örtlicher oder betrieblicher Basis beruhe. Demgegenüber ist zu betonen, daß aus der Rechtsnatur des Tarifvertrages sich dieses Moment jedenfalls nicht ergibt, und daß die Berufung auf § 7 des Tarifgesetzentwurfes naturgemäß keine Begründung für das geltende Recht ist.

Es ist also bei Lösung der Normenkollision, wenn der Wille der Tarifvertragsparteien nicht dahin offenbar geworden ist, daß das Zurücktreten des Tarifvertrages in diesem vorgesehen wurde, nach dem Günstigkeitsprinzip zu entscheiden.

Es erhebt sich aber die Frage, welcher Tarifvertrag im Einzelfall für die Arbeitnehmer günstiger ist. Und es fragt sich weiter, ob es darauf ankommt, welcher Tarifvertrag in seiner Gesamtheit den Arbeitnehmern günstiger ist, oder ob jede einzelne Bedingung auf dieses Moment hin geprüft werden muß.

Bei der ersten Frage ergeben sich ähnliche Schwierigkeiten wie bei der Frage, ob eine Bestimmung eines einzelnen Arbeitsvertrages für den Arbeitnehmer günstiger ist als die Tarifnorm. Für die Tarifvertragskonkurrenz wird man ähnliche Grundsätze anwenden müssen [127]) wie bei Lösung dieser Frage. In den

[127]) Vergl. Nipperdey, Beiträge, S. 8 ff.; RG. in KA., Karte TV., Abdingbarkeit II.

meisten Fällen wird ein Vorteil in einem Tarifvertrage durch einen Nachteil erkauft sein, die verschiedenen Bestimmungen also in derartigem Zusammenhang miteinander stehen, daß sie füglich nicht von einander getrennt werden können. Soweit das der Fall ist, können die Bestimmungen des Tarifvertrages nur einheitlich Anwendung finden.

Findet sich jedoch z. B. in einem Ortstarifvertrage eine ganz allgemeine Regelung der Arbeitsbedingungen für die gewerblichen Arbeiter und ist in einem zweiten Tarifvertrage, der denselben oder auch einen weiteren räumlichen Geltungsbereich hat, für gewisse Arbeitnehmer, die besonders schwere Arbeit zu leisten haben, eine abweichende Regelung in bestimmten Einzelpunkten getroffen, so können für diese Arbeitnehmer die günstigeren Bestimmungen des zweiten Tarifvertrages — z. B. längere Urlaubszeit — und daneben die sonstigen Bestimmungen des Ortstarifvertrages Anwendung finden.

Oder ist im Interesse der Gesamtarbeiterschaft eine Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit festgesetzt und enthält der konkurrierende Tarifvertrag eine längere Arbeitszeit, aber einen höheren Verdienst als Bedingung, so ist der erste Vertrag der günstigere; denn durch die Durchbrechung des allgemein aufgestellten Grundsatzes im zweiten Vertrage würde die Stellung der übrigen Arbeitnehmer erschwert. Würde sich gar eine größere Zahl Arbeitnehmer auf den Tarifvertrag, der die längere Arbeitszeit vorsieht, berufen, so würden letzten Endes auch die übrigen Arbeiter nicht mehr an der im ersten Tarifvertrage festgesetzten Arbeitszeit festhalten können, wenn sie sich nicht der Gefahr der Entlassung und Arbeitslosigkeit aussetzen wollen. Daraus ergibt sich der Grundsatz, daß der günstigere Tarifvertrag derjenge ist, der der Gesamtheit der Arbeitnehmer größere Vorteile bringt[128]). Das Gesamtinteresse der Arbeitnehmer wird aber regelmäßig etwa in dem Falle berührt, daß die nach dem einen Tarifvertrag zulässige Überarbeit in dem anderen Vertrage ausgeschlossen ist. Man würde eine Berufung auf jenes Interesse für zulässig halten, sobald sie einem persönlichen Interesse des einzelnen Arbeitnehmers entspricht. Ist ein objektiver Maßstab dafür, ob die Bedingungen des einen Tarifvertrages für den Arbeitnehmer sich als günstigere im Verhältnis zu denen eines anderen Vertrages darstellen, nicht vorhanden, so ist die Auffassung der betreffenden Arbeitnehmerkreise entscheidend. Zwischen der Verkürzung der Arbeitszeit und der Ermäßigung des Lohnes, zwischen der Lohnerhöhung und der Notwendigkeit der Intensität der Arbeit ist es z. B. schwerlich möglich, einen objektiven Maßstab anzu-

[128]) S. RG. vom 27. 11. 1925, III 621/24, KA. TV. Karte Abdingbarkeit II.

legen. Hier kann nur die persönliche Auffassung maßgebend sein. Da aber „abweichende Vereinbarungen" nur zu Gunsten der Arbeitnehmer möglich sind, so muß die Entscheidung darüber, welche Bestimmungen für sie günstiger sind, auch bei den Arbeitnehmern liegen. Und auch hier ist wieder in erster Linie die Auffassung der Gesamtarbeitnehmerschaft maßgebend, soweit ihre Interessen berührt werden. Handelt es sich nur um das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers, so entscheidet die Überzeugung dieses Einzelnen.

Ein objektiver Maßstab fehlt namentlich in den Fällen, in denen Vorteile und Nachteile eng mit einander verknüpft und ganz verschiedenartig sind. Dann ist ein Vergleich nicht ohne weiteres möglich.

Trotz der beiden aufgestellten Grundsätze [129]) können noch Zweifel über die Günstigkeit der Bedingungen bleiben. Das ist etwa bei Verkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist der Fall. Diese ist nach §§ 122, 133aa GewO., § 67 HGB. grundsätzlich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur eine gleichmäßige. Die Verkürzung der Kündigungsfrist würde nun für den Arbeitnehmer günstiger sein, wenn er eine Kündigung beabsichtigt; dagegen würde sie für ihn nachteiliger sein, wenn der Arbeitgeber kündigt. Möglicherweise läßt sich im Augenblick des Konkurrierens ein Überblick nicht gewinnen, wie die Verhältnisse zur Zeit der Kündigung sich gestalten werden. Eine nachträgliche Feststellung aber würde eine große Rechtsunsicherheit hervorrufen, da der Arbeitnehmer, wenn er an der Kündigung interessiert ist, sich auf die kürzere Frist, wenn aber der Arbeitgeber kündigt, jener sich auf die längere Frist mit Erfolg würde berufen können. Man muß in solchen Fällen die Betrachtung der einzelnen günstigen Bedingung als unzulässig erachten.

Dieser dritte Grundsatz findet seine gesetzliche Stütze in der analogen Anwendung des § 1 TarifVero. auf zwei konkurrierende Tarifverträge: § 1, Abs. I, Satz 2 TarifVero. enthält als allgemeine Regel das Prinzip der Unabdingbarkeit. Eine besondere Ausnahme, die an ganz bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist, ist die Zulassung einer abweichenden Vereinbarung.

Die Frage, ob eine Bestimmung eines einzelnen Arbeitsvertrages für die Arbeitnehmer günstiger ist als die Tarifnorm — also den Fall, dem die vorstehenden Grundsätze nachgebildet sind — hat bereits das Gewerbegericht Stuttgart [130]) ähnlich entschieden, als die Klägerin als Arbeitgeberin Schadensersatz wegen Vertragsbruches verlangte, weil der Beklagte, der Werkmeister war, nicht die im Tarifvertrage vorgesehene, sondern

[129]) Vergl. oben S. 38.
[130]) GG. Stuttgart vom 10. 3. 1922.

eine angeblich im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte kürzere Kündigungsfrist innegehalten hatte. Das Gericht gab der Klage statt mit der Begründung, daß für die Entscheidung der Frage, ob der Beklagte vertragsbrüchig geworden sei, es unerheblich erscheine, ob, wie der Beklagte behaupte, die Parteien vierwöchentliche Kündigung vereinbart hätten, da der württembergische Industrieangestellten-Tarifvertrag als Kündigungsfrist für beide Teile die sechswöchentliche zum Vierteljahresschluß festsetze. In den Gründen heißt es sodann: „Die Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist wäre daher gemäß § 1, Abs. I der Verordnung über Tarifverträge usw. vom 23. Dezember 1918 (RGBl. S. 1456) nur zulässig gewesen, wenn sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten des Beklagten enthalten hätte und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen wäre. Nun schließt der württembergische Industrieangestellten-Tarifvertrag eine andere Vereinbarung über die Kündigungsfrist nicht ausdrücklich aus. Die Vereinbarung einer vierwöchentlichen Kündigungsfrist wäre deshalb dann zulässig gewesen, wenn diese kürzere Kündigungsfrist dem Beklagten günstiger gewesen wäre. Es kann aber nicht gesagt werden, daß eine kürzere Kündigungsfrist dem Beklagten günstiger gewesen wäre. Wenn eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart ist, so kann der Werkmeister leichter außer Stellung kommen. Denn Werkmeister finden nicht von heute auf morgen Stellung. Werkmeister werden vielmehr erst nach sorgfältiger Prüfung aller Verhältnisse eingestellt. Eine kürzere Kündigungsfrist begünstigt daher keineswegs, sondern schädigt den Werkmeister in seinem Fortkommen. Die Vereinbarung einer kürzeren Kündigungsfrist, als sie der württembergische Industrieangestellten-Tarifvertrag vorgesehen hat, war daher unwirksam. Die vom Beklagten am 30. Nov. 1921 ausgesprochene Kündigung zum 31. Dez. 1921 war daher als ordnungsmäßige nicht zulässig."

Das Ergebnis ist: Aus dem Prinzip der Günstigkeit folgt, daß möglicherweise zwei Tarifverträge nebeneinander Anwendung finden können, und daß im Falle des Konkurrierens die jeweils den Arbeitnehmern günstigeren Bestimmungen den Vorrang haben.

Finden zwei konkurrierende Tarifverträge in dieser Weise auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung, so ist die Frage, ob die einzelnen Bestimmungen dem Arbeitnehmer „günstiger" sind, nach den oben [131]) aufgestellten Richtlinien zu entscheiden.

Zuzugeben ist, daß man bei der Anwendung der jeweils vorteilhafteren Bedingungen aus zwei Tarifverträgen vorsichtig sein muß, damit nicht inhaltlich zusammenhängende Vorteile

[131]) Oben, S. 38, 39.

und Nachteile auseinandergerissen werden und der Arbeitnehmer nicht lediglich die Vorteile für sich in Anspruch nimmt. Würde der Arbeitnehmer eine Auswahl in dieser Weise treffen können, so wäre das Resultat ein Arbeitsvertrag, wie er von keiner der Parteien der konkurrierenden Tarifverträge gewollt ist. Darauf stellt es Becker [132]) auch ab, wenn er meint, daß es schon aus logischen und wirtschaftlichen Erwägungen unmöglich sei, aus dem einen Tarifvertrage diese, aus dem anderen jene Bestimmungen auf ein und dasselbe Arbeitsverhältnis anzuwenden. Jeder Tarifvertrag bilde ein einheitliches Ganzes, dessen einzelne Bestimmungen der wirtschaftlichen Macht der Parteien im Zeitpunkt des Abschlusses entsprächen; jeder Vorteil einer Partei in einem Punkte sei durch Konzessionen an anderer Stelle erkauft [133]). Durch eine Kombination von Bestimmungen verschiedener Tarifverträge erhalte ein Arbeitsvertrag einen wirtschaftlich unmöglichen Inhalt [134]).

Nach dem bereits Gesagten ist Beckers Ansicht dann richtig, wenn beide konkurrierenden Tarifverträge das ganze Arbeitsverhältnis regeln wollen. In diesem Falle findet nur der eine oder nur der andere Vertrag auf das Einzelarbeitsverhältnis Anwendung. Im Konkurrenzfall hat dann derjenige Tarifvertrag den Vorrang, der in seiner Gesamtheit für den Arbeitnehmer günstigere Bedingungen enthält. Daß aber die Möglichkeit der Anwendung zweier Tarifverträge auf ein Arbeitsverhältnis besteht, ist oben [135]) dargetan. Insoweit Becker diese Möglichkeit nicht anerkennt, ist seine Ansicht unrichtig. Trifft ein Tarifvertrag eine Regelung nur über einzelne Punkte, so ist das Entscheidende, ob er in der Gesamtheit dieser Punkte günstiger ist als der andere Tarifvertrag [136]). Bejahendenfalls hat er ganz den Vorrang. Da aber über die übrigen Punkte eine Regelung in dem zum Zuge gelangenden Tarifvertrage nicht getroffen ist, so steht es den Arbeitsvertragsparteien frei, diesen Punkten einen beliebigen Inhalt zu geben. Dabei kann der Fall eintreten, daß diese anderen Punkte durch den zweiten Tarifvertrag geregelt werden. Auch diese finden dann im Konkurrenzfall auf dasselbe Arbeitsverhältnis Anwendung. Es kann aber hier möglicherweise dann die Schwierigkeit auftauchen, daß diese Art der Anwendung mit dem Sinn

[132]) Becker, a. a. O., S. 35.

[133]) Ebenso Abel, JW. 1922, S. 101, Anm. 1; SchlA. Konstanz vom 30. 12. 1919, SchlW. I, 74.

[134]) Sinzheimer, Arbeitstarifgesetz, S. 215 und der dort formulierte Entwurf § 12 II vertreten den gleichen Standpunkt. Nach dem Entwurf soll der zuerst geltende Tarifvertrag maßgebend sein.

[135]) Oben, S. 38.

[136]) Vergl. Hueck, NZfAR. 1926, S. 395.

des zweiten Tarifvertrages nicht zu vereinbaren ist, daß in ihm die Bestimmungen über die fraglichen Punkte nur mit Rücksicht auf jene anderen hier nicht anwendbaren Bestimmungen getroffen sind, und zwar dergestalt, daß nur alle Bestimmungen oder gar keine Anwendung finden sollten. Es fragt sich also, ob dieser Tarifvertrag eine untrennbare Einheit bildet. Die Frage läßt sich nur nach dem einzelnen Fall beurteilen. Becker [137]) schießt bei der Beantwortung über das Ziel hinaus, wenn er bei Anerkennung der Tatsache, daß die TarifVero. den Grundsatz nicht formuliert habe [138]), der Lösung, daß sich im Streitfall ein einzelner Arbeitnehmer auf den in seiner Gesamtheit günstigeren Tarifvertrag berufen könne, zustimmt, weil sie am ehesten zu praktisch brauchbaren Ergebnissen führe [139]). Denn ohne weiteres läßt sich die Frage für alle Fälle nicht bejahen, da die Parteien eines Tarifvertrages damit rechnen müssen — die Tarifbestimmungen sind ja grundsätzlich nur Mindestbestimmungen —, daß die von ihnen aufgestellten Tarifnormen nur teilweise zur Geltung gelangen und möglicherweise zum Teil hinsichtlich einzelner oder auch vieler Arbeitsverträge zu Gunsten der Arbeitnehmer abgedungen werden.

Läßt man das Prinzip der Anwendung des den Arbeitnehmern günstigeren Tarifvertrages, das dem geltenden Tarifrecht entnommen ist, in dem hier vertretenen Sinne gelten, so muß man zur Ablehnung des von Becker [140]) propagierten P r i n z i p s d e r V e r d r ä n g u n g kommen.

Becker gibt die Begründung für das Prinzip der Verdrängung dahin, daß bei Erlaß der Tarifverordnung die Absicht des Gesetzgebers unverkennbar gewesen sei, möglichst jeden Arbeitsvertrag unter die Normativwirkung eines Tarifvertrages zu stellen, um jedem Arbeitnehmer die Vorteile des kollektiven Vertragsschlusses zuzuwenden. Dieses Ziel des Gesetzgebers müsse man sich aber besonders klar vor Augen halten, wenn zwei Tarifverträge gleichzeitig auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden wollten. Aus § 2, Abs. II TarifVero. (verbis: „derjenige von ihnen maßgebend") ergebe sich die Absicht des Gesetzgebers, jeden Arbeitsvertrag unter die normierende Wirkung e i n e s Tarifvertrages zu stellen, und ein Grund, dem § 2, Abs. II TarifVero. i n s o w e i t ausdehnende Wirkung zu versagen, sei nicht ersichtlich. Daß eine derartige Auslegung richtig sei, beweise auch die Praxis der Reichsarbeitsverwaltung,

[137]) Becker, a. a. O., S. 40.

[138]) So auch SchlA. Rastatt vom 15. 6. 21, Berl.MBl. 5, S. 206 ff.

[139]) Ebenso Dechant, 177; Freisler, NZfAR. III, 480; LG. II Berlin vom 17. 8. 20, GKG. 26, 28. A. A. Meißinger, der „Arbeitgeber" 1921, 144.

[140]) a. a. O., S. 34.

die durch entsprechenden Vorbehalt bei Allgemeinverbindlicherklärungen e i n e m Tarifvertrage in jedem Einzelfalle zur ausschließlichen Wirkung verhelfe. Eine Kollision zu entscheiden bedeute hiernach, „die potentielle Einwirkung eines Tarifvertrages auf ein Arbeitsverhältnis in eine effektive zu verwandeln, indem der unmaßgebliche Tarifvertrag ausgeschaltet wird".

Becker sagt aber an anderer Stelle [141]) selber, daß § 2, Abs. II TarifVero. „im übrigen" — abgesehen von dem dem Paragraphen entnommenen Prinzip der Verdrängung und dem Grundsatz, daß in gemischten Betrieben im Zweifel der Industrietarif ausschließend maßgebend sein solle — keine brauchbare Handhabe zur Lösung von Kollisionen biete [142]), da der Paragraph nur den Fall der Konkurrenz von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen regeln wolle und auch in diesem Falle unerwünschte Konsequenzen nicht vermeide. Trotz dieser grundsätzlichen Stellungnahme will Becker zur Stütze des Verdrängungsprinzip § 2, Abs. II TarifVero. „insoweit" ausdehnend anwenden. Es ist natürlich keine Begründung für diese Ansicht, wenn Becker [143]) sagt, dann würden die sonst de lege lata unlösbaren Schwierigkeiten, die die Günstigkeitsklausel für die Kollisionsfrage mit sich bringe, umgangen.

Ist es schon logisch unrichtig, auf der einen Seite grundsätzlich § 2, Abs. II TarifVero. als brauchbare Handhabe für die Lösung der Konkurrenz nicht allgemeinverbindlicher Tarifverträge abzulehnen, auf der anderen Seite aber, den Paragraphen ausdehnend auszulegen, um „unlösbaren Schwierigkeiten" zu entgehen, so ist das Prinzip der Verdrängung auch unvereinbar mit der im § 1, Abs. I, Satz 2 TarifVero. formulierten Günstigkeitsklausel, wie sie oben im Text interpretiert wurde. Es kann aber schließlich auch überhaupt zweifelhaft sein [144]), ob aus den Worten „derjenige von ihnen maßgebend" zu folgern ist, daß nur der Tarifvertrag, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betriebe oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält, a l l e i n zur Anwendung kommt. Denn diese Bestimmung gilt nur „im Streitfall" (§ 2, Abs. II, TarifVero.). Ein solcher aber liegt z. B. dann nicht vor, wenn der andere Tarifvertrag unzweifelhaft günstiger ist. Zu beachten bleibt gegenüber dem Prinzip der Verdrängung endlich auch die wirtschaftlich erhebliche Tatsache, daß das

[141]) Becker, a. a. O., S. 30, 31.

[142]) Siehe oben, S. 32; Ebenso Meißinger, der Arbeitgeber 1921, S. 144; Freisler, NZfAR. 1923, S. 478.

[143]) Becker, S. 30.

[144]) S. darüber unten, S. 41.

Günstigkeitsprinzip praktisch der Schematisierung der Arbeitsbeurteilung entgegenwirkt.

Das Verdrängungsprinzip findet nach Becker[145]) seine Begründung noch darin, daß jeder Tarifvertrag den Charakter eines Rechtssatzes habe; die Tarifkonkurrenz müsse danach analog der Gesetzeskonkurrenz behandelt werden, deren oberster Grundsatz der der vollständigen Verdrängung des nicht angewandten Gesetzes sei. Wenn auch ein Vergleich mit einer Gesetzeskonkurrenz nicht von vornherein abzulehnen ist, und sich einige Gleichartigkeiten finden lassen mögen, so ist doch grundsätzlich das Problem der Normenkonkurrenz bei Tarifverträgen ein besonderes und selbständiges, das nur aus dem Geist des Tarifrechts und den allgemeinen Regeln des Tarifrechts selbst heraus gelöst werden kann. Zur Hervorhebung des Unterschiedes sei nur darauf hingewiesen, daß staatliche Gesetze im Zweifel unbeschränkt gelten, ein Tarifvertrag dagegen regelmäßig an eine feste zeitliche Schranke gebunden ist, oder, wenn dies nicht der Fall ist, eine Kündigungsmöglichkeit besteht. Mit Recht betont auch Hueck[146]), daß abgesehen davon, daß auch für die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich einer Konkurrenz die in Betracht kommenden Probleme noch keineswegs vollständig geklärt seien, bei einer analogen Heranziehung dieser Regeln um deswillen die größte Vorsicht geboten sei, weil trotz der gesetzesähnlichen Wirkung die durch Parteiwillen geschaffenen Normen sehr erhebliche Unterschiede von den staatlich gesetzten Rechtsnormen aufwiesen und insbesondere für ihren Geltungsbereich ganz andere Regeln gälten, als für den der gesetzlichen Vorschriften.

Aus dem Gesagten ergibt sich, daß das Verdrängungsprinzip mit dem g e l t e n d e n Recht unvereinbar und daher abzulehnen ist.

Konkurrieren zwei nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge, so ist die Kollision nach den aufgestellten Richtlinien zu lösen, d. h. in erster Linie kann der Tarifvertrag sein Zurücktreten selbst anordnen; dann ist diesem Willen der Tarifvertragsparteien zu entsprechen. In zweiter Linie geht der Tarifvertrag vor, der für die Arbeitnehmer die günstigeren Bestimmungen enthält. Im allgemeinen kommt es dabei auf die Gesamtheit der in dem zum Zuge gelangenden Tarifvertrage überhaupt geregelten Arbeitsbedingungen an; möglich ist auch, daß die günstigeren Sonderbestimmungen des einen spezielleren Tarifvertrages neben den sonstigen Bestimmungen eines allgemeinen Tarifvertrages Anwendung finden.

[145]) a. a. O., S. 35.

[146]) Hueck, NZfAR., 1926, 387.

§ 9. Einer der in Konkurrenz tretenden Tarifverträge ist für allgemeinverbindlich erklärt.

In der Wissenschaft wie in der Praxis ist die Frage streitig, ob dann, wenn einer der konkurrierenden Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt ist, besondere Grundsätze für die Lösung der Konkurrenz gelten; ob etwa die Tatsache, daß der eine Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist, dem durch die Allgemeinverbindlichkeit mit erweitertem Geltungsbereich versehenen Tarifvertrage im Konkurrenzfalle einen Vorrang gegenüber dem nicht allgemeinverbindlichen Vertrage verleiht.

Auf der einen Seite[147]) wird behauptet, die Allgemeinverbindlichkeitsqualität eines konkurrierenden Tarifvertrages äußere keinerlei Einfluß auf die Entscheidung der Frage, welcher Tarifvertrag für das fragliche Arbeitsverhältnis gelten solle.

Nach der herrschenden Auffassung[148]) dagegen geht ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag einem nicht allgemeinverbindlichen im Kollisionsfalle vor, und zwar deswegen, weil jener wegen der Allgemeinverbindlicherklärung einen stärkeren Geltungsgrad hat.

Die Anhänger der erstgenannten Ansicht argumentieren, daß § 2, Abs. II TarifVero. zwar die Möglichkeit zulasse, daß ein Tarifvertrag einen anderen verdränge[149]); aber daraus, daß eine dahingehende Regelung nicht auch für das Verhältnis eines allgemeinverbindlichen zu einem nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrage getroffen worden sei, müsse gefolgert werden, daß dem Gesetzgeber der Gedanke an eine Präponderanz des

[147]) Meißinger, JW. 1922, 324; Erdel, KA. TV. Verbandsmitgliedschaft; RAM. vom 18. 11. 19, SchlA. Württ. II, 9; Sitzler, 33; Becker, S. 44 ff. SchlA. Köln vom 12. 5. 19, Rh.WBl. I, 112. Für das österreichsiche Recht vergl. Dechant, S. 180.

[148]) So Hueck, Handbuch III, 84; NZfAR. 1926, 396; Erdel, KA TV. Geltungsbereich und Erlöschen, Berufskreis unter III, 2 b und SchlW. III, 118; Baum II, 22; Freisler, NZfAR. 1923, 477; Jadesohn, 221; Günther, 212; Giesberts-Sitzler1919, S. 20. Dechant, S. 180, soweit das deutsche Recht in Frage kommt (vergl. aber oben Anm. 147). RAM. vom 10. 7. 1920. RABl. 1921, AT., S. 94; Dem. Kom. Chemnitz vom 22. 3. 23, NZfAR. 23, 566; LG. II Berlin vom 17. 8. 1920, GKG. 26, 28; LG. III Berlin vom 21. 10. 1921; RG. vom 30. 9. 21, JW. 1922, S. 101 mit Anm. v. Abel; GG. Berlin vom 10. 12. 24, Arbeitsrecht in der Praxis von Görres, II. Band.

[149]) Gerade Becker (a. a. O., S. 46) betont das; er spricht hier von einer M ö g l i c h k e i t der Verdrängung. Das von ihm verfochtene Prinzip der Verdrängung ist danach durchaus nicht immer durchführbar. § 2, Abs. II TarifVero. soll nach Becker analog auch auf nicht allgemeinverbindliche Tarifverträge anzuwenden sein. Es ist unklar, warum Becker das Prinzip gänzlich ausschließt, wenn nur e i n Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist.

allgemeinverbindlichen Tarifvertrages fern gelegen habe. In ihren praktischen Auswirkungen sei die herrschende Lehre unhaltbar, da nach dieser unter Umständen derjenige Tarifvertrag, für den alle praktischen Erwägungen sprächen, aus formalen Gründen hinter einem innerlich weit weniger berechtigten allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zurücktreten müßte, der vielleicht infolge der späteren Allgemeinverbindlicherklärung des verdrängten Tarifs gemäß § 2, Abs. II TarifVero. bald wieder zurücktreten müßte.

Die Hauptstütze dieser namentlich auch von Becker vertretenen Ansicht ist die Auffassung von dem Wesen der Allgemeinverbindlichkeit, die sogenannte Vertragstheorie. Selbst wenn man aber der Vertragstheorie folgen wollte, so sind dennoch nicht die von Becker gezogenen Schlußfolgerungen sämtlich haltbar. Nach Beckers Ansicht [150]) würde jeder gewöhnliche Tarifvertrag die Normen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages ausschließen, wenn in jenem die Klausel enthalten wäre: „Abweichende Bestimmungen sind unzulässig". „Denn da die Worte des § 2, Abs. I TarifVero.: ‚verbindlich im Sinne des § 1' auch auf die Klausel zurückweisen: ‚Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie nicht ausgeschlossen sind', werden auch günstigere Bestimmungen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages am Übergreifen verhindert [151])." Selbst wenn also der allgemeinverbindliche Tarifvertrag für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen enthält, würde nach Beckers Ansicht jeder gewöhnliche Tarifvertrag mit der genannten Klausel den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ausschließen. Das aber würde dazu führen, jeden allgemeinverbindlichen Tarifvertrag umgehen zu können. Der Weg dazu wäre nur, daß ein Arbeitgeber mit Arbeitnehmern einen entsprechenden Tarifvertrag abschließt und die Arbeitnehmer zu anderen in dem neuen Tarifvertrage genannten Bedingungen zu arbeiten bereit sind. Die Möglichkeit dieser Art der Umgehung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages ist natürlich ein unhaltbares Ergebnis, das dem Wesen der Allgemeinverbindlichkeit, Vereinheitlichungszweck der Arbeitsverträge, durchaus widerspricht.

Die herrschende Lehre findet ihre Begründung darin, daß der allgemeinverbindliche Tarifvertrag sich als ein von staatlicher Behörde geschaffenes Zwangsrecht [152]) darstellt. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung erlangt der Tarifvertrag die Bedeutung einer zwingenden Rechtsnorm, die grundsätzlich eine andere vertragliche Regelung verdrängt und zwar sowohl

[150]) Becker, a. a. O., S. 47.
[151]) Becker, a. a. O., S. 47.
[152]) Vergl. oben, S. 21 ff., insbesondere S. 29.

die individuelle, wie die kollektive. Ist das aber der Fall, so geht das Zwangsrecht des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages als stärkere Rechtsquelle den durch Privatautonomie geschaffenen Normen vor [153]). Auch das Reichsgericht [154]) hat sich in seiner Entscheidung vom 30. September 1921 der hier vertretenen herrschenden Ansicht angeschlossen, daß nämlich der nicht allgemeinverbindliche Tarifvertrag grundsätzlich dem allgemeinverbindlichen weichen müsse.

Es handelt sich bei dieser Verdrängung des gewöhnlichen Tarifvertrages durch den allgemeinverbindlichen um ein ähnliches Verhältnis wie zwischen Reichsrecht und Landesrecht. Becker [155]) hält diese Argumentation selbst dann für irrig, wenn es richtig sei, daß es sich bei einem nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrage nicht um objektives Recht handele [156]). Denn objektives staatliches Recht brauche durchaus nicht privatem, vereinbartem Recht vorzugehen. Ein Tarifvertrag kann aber von unmittelbarem staatlichen Recht, wie Becker selbst sagt, nur dann abweichen, wenn dieses Recht dispositiver Natur ist. Eine Abweichung vom ius cogens ist nicht möglich. Grundsätzlich aber enthält der allgemeinverbindliche Tarifvertrag zwingendes Recht. Eine Vereinbarung, die diesem zuwiderliefe, wäre also unwirksam.

Der Grundsatz, daß die Normen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages zwingend seien, wird jedoch dann durchbrochen, wenn die Abweichung von den allgemeinverbindlichen Normen zu Gunsten der Arbeitnehmer erfolgt ist [157]) oder wenn und insoweit der Tarifvertrag selbst Ausnahmen zuläßt [158]). Können aber in diesen beiden Punkten bei einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Abweichungen in einem Einzelarbeitsvertrag zugelassen werden, so müssen sie auch generell für eine ganze Gruppe von Arbeitsverträgen durch Tarifvertrag möglich sein [159]). Die Regel von der Präponderanz des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages erleidet also insofern eine Ausnahme, als der Tarifvertrag selbst bestimmt, daß abweichende

[153]) Vergl. RG. vom 30. 9. 21, JW. 1922, 101; LG. III Berlin v. 21. 10. 21, JW. 1922, 324.
[154]) S. die Anm. 153 zitierte Entscheidung.
[155]) Becker, a. a. O., S. 45, 46.
[156]) Becker selbst hält die Tarifsatzung auch eines nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrages für objektives Recht. (Becker, S. 6.)
[157]) Der Bescheid des RAM. (RABl. 1921, S. 94) läßt das außer Betracht.
[158]) RAG. vom 19. 9. 1928 (Rspr.Arb.sachsen 28, S. 470 ff.).
[159]) Ebenso die herrschende Lehre. Vergl. Hueck, Handbuch III, S. 85, NZfAR. 1926, 397; Erdel, KA. TV. Berufskreis; Sitzler, § 2, Anm. 6 b: „die Möglichkeit einer günstigeren Regelung besteht auch gegenüber dem allgemeinverbindlichen TV." RG. in JW. 1922, 101 mit Anm. von Abel. A. A. Becker, S. 48 als Konsequenz der von ihm vertretenen Ansicht oben, S. 46. A. A. auch Dechant, AR. 1924, 16.

Bestimmungen eines nicht für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages den Vorrang haben sollen oder daß die Bedingungen dieses Tarifvertrages den Arbeitnehmer günstiger stellen, als die des allgemeinverbindlichen es tun. Daß auch in diesem Falle zur Anwendung kommende Günstigkeitsprinzip verliert seine Geltung naturgemäß dann, wenn es im allgemeinverbindlichen Tarifvertrage ausdrücklich ausgeschlossen ist. Zum Zuge gelangt in diesem Falle allein der allgemeinverbindliche Tarifvertrag, wie sich aus § 1, Abs. I, Satz 2 TarifVero. (verbis: „soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrage nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind") ergibt.

Die für die Lösung der Tarifkonkurrenz bei gewöhnlichen Tarifverträgen aufgestellten Regeln des Prinzips der Anwendung des den Arbeitnehmern günstigeren Tarifvertrages finden ihre Durchführung auch bei der Konkurrenz eines gewöhnlichen mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrage. Auch hier ist also zu beachten, daß nicht eine den Arbeitnehmern günstige Bestimmung ohne die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien damit eng zusammenhängende ungünstige zur Anwendung kommt [160]). Tarifbestimmungen, die innerlich eine Einheit bilden, dürfen also nicht auseinander gezogen werden. Und auch hier wiederum muß eine Prüfung der Frage vorgenommen werden, ob die Gesamtheit der eine Einheit bildenden Tarifbestimmungen günstiger ist. Ist sie das, so geht der günstigere gewöhnliche Tarifvertrag dem allgemeinverbindlichen vor. So hat auch schon das Reichsgericht [161]) gesagt, daß „. . . der allgemeinverbindliche Tarifvertrag allen anderen Tarifverträgen vorgehe, soweit letztere nicht etwa den Arbeitnehmern günstigere Bedingungen enthalten". (Vergl. § 1 TarifVero.)

Der Zweck der Allgemeinverbindlicherklärung ist, die Mindestarbeitsbedingungen [162]) für den räumlichen und beruflichen Geltungsbereich einheitlich zu gestalten. Dieser Zweck würde illusorisch gemacht, wenn, wie es nach Beckers Ansicht möglich wäre, gewöhnliche Tarifverträge abweichenden Inhalts gegenüber dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrage ganz allgemein, also auch dann, wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstigere Bestimmungen enthielten, wirksam blieben. Da zum

[160]) Wenn Abel, JW. 1922, S. 101, die Parteien des nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrages auf den Weg der Kündigung verweisen will, so ist demgegenüber zu betonen, daß diese nicht immer ohne weiteres möglich ist.

[161]) RG. in JW. 1922, S. 101.

[162]) Daß Mindestarbeitsbedingungen in Frage stehen, folgt gleichfalls aus dem Prinzip der Günstigkeit.

Abschluß eines Tarifvertrages auf der Arbeitnehmerseite irgend eine Vereinigung genügt, so braucht ein Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern, die auch zu weniger günstigen als den im allgemeinverbindlichen Tarifvertrage enthaltenen Bedingungen zu arbeiten gewillt sind, nur einen entsprechenden Tarifvertrag abzuschließen. Damit wäre aber der Umgehung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages Tür und Tor geöffnet. Trotz dieser Konsequenz hält Meißinger [163]) sogar eine Verschlechterung der Bestimmungen eines Zwangstarifs durch einen neuen Tarifvertrag für möglich; und auch nach Becker [164]) sind die Vertragsparteien ebensowenig an der Kündigung, Aufhebung und Änderung ihres Tarifvertrages gehindert [165]), wie die Außenseiter es sind, ihrerseits neue Tarifverträge abzuschließen, um der Wirkung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages zu entgehen. Nach der Meinung Beckers [166]) sollen aber die Arbeitnehmer vor der Einführung ungünstigerer Bestimmungen insofern durch die Allgemeinverbindlicherklärung geschützt sein, als sie sich während der Dauer des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages auf neue Tarifverhandlungen nicht einzulassen brauchten. Becker beruft sich zum Vergleiche auf § 17, Abs. II des österreichischen Gesetzes betr. kollektive Arbeitsverträge. Dort wird allerdings bestimmt, daß auch nach „Satzungserklärung", die der Allgemeinverbindlicherklärung des deutschen Rechts entspricht, abweichende neue Tarifverträge von Beteiligten wie Außenseitern abgeschlossen werden können [167]). Gerade in der heutigen Zeit, wo die Zahl der Erwerbslosen zwei Millionen weit übersteigt, werden arbeitslose Arbeitnehmer oder solche Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber droht, sie zu entlassen, falls sie sich seinen Vorschlägen nicht fügen, nur zu leicht sich bereit erklären, auch zu Bedingungen zu arbeiten, die für sie ungünstiger sind. Aber die Bedeutung der Unabdingbarkeit besteht gerade darin, dies zu verhüten. Nach der hier vertretenen Ansicht würde bei der Konkurrenz eines auf diese Weise zustande gekommenen Tarifvertrages mit einem allgemeinverbindlichen jener hervorgehobene unsoziale und deswegen unsittliche Erfolg nicht eintreten können.

Es soll nicht verkannt werden, daß bei einer Depression in der Wirtschaft, wie die Industrie und der Handel sie heute durchmachen, schon wirtschaftspolitische Gründe es bisweilen

[163]) Meißinger, NZfAR. III, 474.

[164]) Becker, a. a. O., S. 15.

[165]) Ebenso Nipperdey, Beiträge, S. 180. A. A. Erdel, KA. TV., Nachwirkung.

[166]) A. a. O., S. 16.

[167]) „Jeder Kollektivvertrag setzt für seinen Geltungsbereich die von seinen Bestimmungen abweichende Satzung außer Kraft."

bedingen, die Löhne herabzusetzen, also eine Abänderung der Arbeitsbedingungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer vorzunehmen, damit die Betriebe nicht stillgelegt werden müssen. Diese für die Wirtschaft, wie für die Arbeitnehmerschaft in gleicher Weise sich gegebenenfalls als Lebensnotwendigkeit darstellende Maßnahme darf aber nicht in der Art durchgeführt werden, daß etwa ein einzelner Arbeitgeber mit solchen Arbeitnehmern, die zu untertariflichen Bedingungen arbeiten wollen, einen besonderen Tarifvertrag abschließt, daß also der allgemeinverbindliche Tarifvertrag umgangen wird. Soll eine Änderung der Tarifbestimmungen herbeigeführt werden, weil die Belange der Wirtschaft und Arbeitnehmerschaft dies erfordern, so muß die Änderung unter Billigung der Tarifvertragsparteien gleichmäßig für alle Arbeitnehmer erfolgen. Würde man diesen Weg nicht wählen, so würden gerade die tariftreuen Arbeitnehmer geschädigt werden. Auch die hier vertretene Ansicht über das Wesen der Allgemeinverbindlichkeit und die Lösung der Konkurrenz eines allgemeinverbindlichen mit einem gewöhnlichen Tarifvertrage läßt also die Möglichkeit zu, den Forderungen des Wirtschaftslebens gerecht zu werden.

Nicht nur die Rechtsnatur des Tarifvertrages, sondern auch der Zweck der Allgemeinverbindlicherklärung [168]) verlangt, wie sich aus Vorstehendem ergibt, daß der allgemeinverbindliche vor dem gewöhnlichen Tarifvertrag den Vorrang hat [169]).

Das Ergebnis ist: Tritt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag mit einem nicht für allgemeinverbindlich erklärten in Konkurrenz, so gelangt jener vor diesem zu Zuge, es sei denn, daß der zum Ausdruck gekommene Wille der Tarifvertragsparteien, der an der Allgemeinverbindlichkeit partizipiert, eine andere Rangordnung zuläßt, indem er sein Zurücktreten im Konkurrenzfalle selber vorsieht, oder ob die Bedingungen des nicht für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages den Arbeitnehmern günstiger sind, wobei die für den Konkurrenzfall zweier gewöhnlicher Tarifverträge aufgestellten Regeln über das Günstigkeitsprinzip Anwendung finden. Maßgebend bleibt also auch bei der Konkurrenz eines allgemeinverbindlichen mit einem gewöhnlichen Tarifvertrage in erster Linie der erklärte Wille der Tarifvertragsparteien und das Prinzip der Günstigkeit des § 1, Abs. I, Satz 2 TarifVero.

[168]) Vergl. auch die Begründung zum Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes zu § 10: Nur die tarifvertragliche Regelung (Abs. IV „allgemeinverbindlicher Tarifvertrag") soll auch hier in der Lage sein, unsoziale Vereinbarungen außer Kraft zu setzen.

[169]) So auch OLG. Karlsruhe v. 24. 11. 1920, JW. 1921, 540; LG. Berlin vom 17. 8. 1920, GKG. 26, 28, und Stoll-Koburg (Arbeitsrecht und Schlichtung 1928, S 6 f.).

§ 10. Beide Tarifverträge sind für allgemeinverbindlich erklärt. (§ 2, Abs. II TarifVero.)

Nur in einem Falle hat die TarifVero. einen Versuch der Lösung der Tarifkonkurrenz unternommen. Die Regelung bezieht sich nur auf die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Nach § 2, Abs. II TarifVero. soll nämlich, wenn ein Arbeitsvertrag unter mehrere allgemeinverbindliche Tarifverträge fällt, im Streitfall, vorbehaltlich einer abweichenden Bestimmung des Reichsarbeitsministers derjenige Tarifvertrag maßgebend sein, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betriebe oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält.

Danach bestimmt in erster Linie der Reichsarbeitsminister, welcher Tarifvertrag maßgebend sein soll.

Hat der Reichsarbeitsminister eine Bestimmung über das Vorgehen eines Tarifvertrages nicht getroffen, so hat derjenige Tarifvertrag den Vorrang, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung eine Regelung vorsieht. Diese Vorschrift hat praktisch zur Folge, daß ein Werkstarif, ein Ortstarif und ein allgemeiner Industrietarif dem Fachtarif vorgehen. Die Entwicklung der Berufsfachtarife wird also gehemmt, während auf der anderen Seite durch die Bestimmung des § 2, Abs. II TarifVero. nicht nur die Bildung von gemischten, gewerblichen Industrie- und Haustarifen, sondern auch die Bildung von umfassenden Berufstarifen für nicht differenzierte Arbeit begünstigt wird, „bei denen die Gefahr einer Schematisierung und Majorisierung von Qualitäts- und Spezialarbeitern naheliegt" [170]). Um die durch diese ungesunde Regelung sich ergebende Folge der Nivellierung der Qualitäts- und Spezialarbeit [171]) zu beseitigen, bestimmt der Reichsarbeitsminister nicht selten zu Gunsten der beruflichen oder fachlichen Tarifverträge und zu Ungunsten allgemeiner Ortstarifverträge das Vorgehen jener vor diesem [172]), indem er etwa den Vorbehalt dahin faßt: „Die Allgemeinverbindlichkeit erstreckt sich nicht auf handwerksmäßige Betriebe und nicht auf Arbeitsverträge, für die besondere Fachtarifverträge in Geltung sind"; oder: „Die allgemeine Verbindlichkeit erstreckt sich nicht auf die Gewerbezweige des Handels und der Industrie, für die bereits besondere Berufsfachtarife für allgemeinverbindlich erklärt sind. Gewerbezweige, für die künftig Berufsfach-

[170]) So Becker, a. a. O., S. 22.

[171]) Vergl. Horneffer, „Arbeitgeber", 1923, S. 3.

[172]) S. Sitzler, Tarifvertragsrecht § 6, Anm. 2 c; Becker, S. 23. Vergl. diesen auch für das Folgende.

tarife abgeschlossen werden, scheiden mit dem Beginn der allgemeinen Verbindlichkeit derselben aus dem allgemeinen Ortstarifvertrage aus"; oder: „Die allgemeine Verbindlichkeit erfaßt nicht das Arbeitsverhältnis solcher Arbeiter, die innerhalb eines Betriebes, der nicht Baubetrieb ist, dauernd mit Bauarbeiten beschäftigt sind."

Die Bestimmung des Reichsarbeitsministers über die Präponderanz des einen oder des anderen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages kann sowohl bei Entscheidung über die allgemeine Verbindlichkeit als auch später bei Hervortreten eines Bedürfnisses erfolgen; eine zeitliche Grenze ist also nicht vorgesehen [173]). Die Vorschrift, daß, falls der Reichsarbeitsminister eine Entscheidung über das Vorbringen eines Tarifvertrages nicht getroffen hat, derjenige Tarifvertrag maßgebend sein soll, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betriebe oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält, läßt immer noch Zweifel zu: es ist sehr wohl möglich, daß beide, sowohl der für allgemeinverbindlich erklärte Ortstarifvertrag wie der ebenfalls für allgemeinverbindlich erklärte Fachtarifvertrag, alle in einem Betriebe abgeschlossenen Arbeitsverträge erfassen. Praktisch ist die Konkurrenz dann nur durch Einholung einer Entscheidung des Reichsarbeitsministers zu lösen.

Die Befugnis des Reichsarbeitsministers, zu bestimmen, welcher Tarifvertrag maßgebend sein soll, oder den Vorrang eines Tarifvertrags anzuordnen, der die überwiegende Bedeutung in einem Betriebe erlangt hat, greift aber nur „im Streitfall" (§ 2, Abs. II TarifVero.) Platz.

Ein Streitfall liegt aber dann nicht vor, wenn einer der Tarifverträge selbst sein Zurücktreten anordnet [174]). In diesem Fall ist eine Entscheidung des Reichsarbeitsministers nicht erforderlich, da der andere Tarifvertrag den Vorrang haben würde. Es erübrigt sich alsdann sowohl eine Feststellung darüber, welcher der beiden allgemeinverbindlichen Tarifverträge für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält, als auch eine Entscheidung des Reichsarbeitsministers einzuholen.

Freisler [175]) will bei Konkurrenz zweier allgemeinverbindlicher Tarifverträge den Parteiwillen nicht berücksichtigen [176]), da der allgemeinverbindliche Tarifvertrag als solcher nicht auf Grund Parteiwillens, sondern auf Grund Staatsaktes wirke.

[173]) Ebenso Hueck, Handbuch III, S. 85; Becker, S. 23.

[174]) Bestritten; Freisler, NZfAR. 1923, Sp. 478.

[175]) Freisler, NZfAR. 23, 478.

[176]) A. A. Hueck, Tarifrecht, S. 141 f.

Deshalb müsse die gesetzliche Regelung (des § 2, Abs. II TarifVero.) hier unmittelbar Platz greifen.

Dawider ist zu sagen, daß die Wirkung der Allgemeinverbindlicherklärung nach § 2, Abs. I TarifVero. die ist, daß Tarifverträge „innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereichs für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen, auch dann verbindlich im Sinne des § 1 sind, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer an dem Tarifvertrag nicht beteiligt sind". Für allgemeinverbindlich erklärt wird also der Tarifvertrag mit dem Inhalt, den die Beteiligten ihm gegeben hatten. Zu diesem Inhalte gehört auch die von den Parteien getroffene Bestimmung, daß in diesem oder jenem Falle der Tarifvertrag hinter einen anderen zurücktreten sollte. Sieht also ein gewöhnlicher Tarifvertrag sein Zurücktreten bei Zusammentreffen mit einem anderen Tarifvertrage vor und werden beide Verträge nunmehr für allgemeinverbindlich erklärt, so behält auch nach der Erklärung dieser Wille der Tarifvertragsparteien seine Wirksamkeit. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung seitens des Reichsarbeitsministers ändert sich daran inhaltlich nichts; geändert wird nur der Geltungsgrad der ursprünglichen Parteibestimmung.

Zu beachten ist, daß § 2, Abs. 2 TarifVero. über die Konkurrenz zweier allgemeinverbindlicher Tarifverträge selbstverständlich erst dann angewendet werden kann, wenn festgestellt ist, daß der Arbeitsvertrag tatsächlich unter den Geltungsbereich beider Tarifverträge fällt [177]).

Auch bei der Konkurrenz zweier allgemeinverbindlicher Tarifverträge ist, wie sich aus dem Gesagten ergibt, in erster Linie dem etwa erklärten Parteiwillen, der an der Allgemeinverbindlichkeit teilgenommen hat, Rechnung zu tragen. Entscheidend ist in erster Linie der Wille der Tarifparteien. Ordnen diese Tarifparteien das Zurücktreten ihres Vertrages an, so ist nur der andere Tarifvertrag maßgebend [178]).

Bei der Konkurrenz zweier allgemeinverbindlicher Tarifverträge scheitert jedoch — im Gegensatz zu den übrigen erörterten Fällen — die Heranziehung des Begriffs der „günstigeren Arbeitsbedingungen" an dem klaren Wortlaut des § 2, Abs. II TarifVero. [179]). „Im Streitfall" ist bei der Konkurrenz zweier allgemeinverbindlicher Tarifverträge nach § 2, Abs. II TarifVero. zu verfahren.

[177]) Vergl. RAG. v. 2. 7. 1928 (RAG. Entsch. II, S. 113 ff.; Bensh. Samml. Bd. III, S. 141 ff.).

[178]) So auch RAG. v. 15. 5. 1929 (Bensh. S. Bd. VI, S. 64 ff.); ferner RAG. v. 12. 6. 1929 (Bensh. Samml. Bd. VI, S. 278 f.).

[179]) LAG. München v. 17. 3. 28 (Arb.G.Entsch. [Heym.] Bd. III, S. 141ff.).

§ 11. Die Bedeutung der Verbandsmitgliedschaft.

Eine Bindung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einen nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrag tritt nur ein, wenn diese den vertragschließenden Verbänden angehören. Arbeitnehmer, die einem anderen Verbande angehören oder überhaupt nicht organisiert sind, werden von dem Tarifvertrage nicht berührt. Bei einem gewöhnlichen Tarifvertrage ist also die Verbandszugehörigkeit das Bindeglied, durch das die Unterstellung unter den Tarifvertrag herbeigeführt wird. Es besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit, Mitglied mehrerer Verbände zu werden und sich auf diese Weise die Vorteile mehrerer Tarifverträge zu verschaffen. Auf der anderen Seite liegt es für den Arbeitgeber nahe, sich durch Austritt aus seinem Verbande einem Tarifvertrage, wenigstens für die Zeit nach Ablauf des bestehenden Tarifvertrages oder der zur Zeit abgeschlossenen Arbeitsverträge, zu entziehen. Wird durch eine Häufung der Verbandsmitgliedschaften eine Konkurrenz herbeigeführt, so entsteht die Frage, ob diese willkürliche Herbeiführung auf die Lösung der Konkurrenz einen Einfluß ausübt.

Aus dem Wortlaut des § 1, Abs. II TarifVero.: „Beteiligte Personen sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind" folgt, daß jeder zum tarifvertragschließenden Arbeitnehmerverband als Mitglied gehörende Arbeitnehmer und jedes Mitglied eines „beteiligten" Arbeitgeberverbandes kraft der Verbandszugehörigkeit ohne weiteres unter den Tarifvertrag fällt. Weiter folgt aus § 1, Abs. I TarifVero., daß ein nachträglich dem vertragschließenden Verbande beitretender Arbeitsvertragskontrahent mit dem Zeitpunkt des Eintritts der Verbandszugehörigkeit die Vorteile des Tarifvertrages in gleicher Weise für sich in Anspruch nehmen kann wie die übrigen Verbandsmitglieder, die schon beim Abschluß des Tarifvertrages dem Verbande angehörten, — sofern natürlich die übrigen Voraussetzungen für das Wirksamwerden des normativen Teiles des Tarifvertrages gegeben sind. Da beide Tarifvertragsparteien in der Regel den Willen haben, daß der persönliche Geltungsbereich ihres Tarifvertrages ein möglichst großer ist, so entspricht diese Rechtslage auch der Absicht der Tarifkontrahenten [180]).

[180]) Möglich ist selbstverständlich auch, daß der Tarifvertrag seine Geltung ausdrücklich auf die Mitglieder der vertragschließenden Parteien beschränkt, die zur Zeit des Abschlusses des TV. den vertragschließenden Verbänden angehörten.

Die weitere Möglichkeit, daß im Einzelfall aus der Häufung der Verbandsmitgliedschaften unter dem Gesichtspunkt der Sittenwidrigkeit Vorteile nicht gezogen werden können, braucht hier nicht erörtert zu werden.

Aus der Bestimmung des § 1, Abs. II TarifVero.: „oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages g e w e s e n sind", ergibt sich auf der anderen Seite, daß die Unterstellung unter den Tarifvertrag fortdauert, auch wenn ein Mitglied aus dem im Tarifvertragsverhältnis stehenden Verband austritt, sofern es nur bei Abschluß seines Arbeitsvertrages Mitglied des vertragschließenden Verbandes gewesen war.

Erfolgt auf der einen Seite ein Austritt, auf der anderen Seite ein Eintritt in eine im Tarifvertragsverhältnis stehende Vereinigung, so wird eine doppelte Rechtslage geschaffen, auf die die eben entwickelten Richtlinien anzuwenden sind: Für beide Arbeitsverhältnisse ist der Tarifvertrag maßgebend.

Erst recht aber ist das der Fall, wenn ein Mitglied aus dem einen Verband nicht austritt, sondern unter Beibehaltung seiner Mitgliedschaft in eine andere Vereinigung eintritt und diese mehreren Verbände sämtlich im Tarifvertragsverhältnis stehen. Insoweit sich die Tarifverträge nicht widersprechen, gelten sie nebeneinander. Widersprechen sich die Tarifverträge aber, so sind bei gewöhnlichen Tarifverträgen die für diese aufgestellten Regeln anzunehmen, d. h. entscheidend für die Lösung der Kollision ist in erster Linie der Wille der Tarifvertragsparteien, insoweit der eine Tarifvertrag sein Zurücktreten anordnet; in zweiter Linie entscheidet das Prinzip der Günstigkeit im Interesse des Arbeitnehmers. Da die Tarifnormen dem Arbeitnehmer nur ein bestimmtes Minimum sichern, nur Mindestbedingungen sein, aber nicht Verbesserungen in der Lage des Arbeitnehmers ausschließen wollen, so kann der Arbeitgeber gegenüber einem ihm ungünstigeren Tarifvertrag sich nicht auf den ihm günstigeren berufen. Daher gelten, wenn ein Arbeitgeber Mitglied mehrerer Verbände geworden ist, für den Arbeitgeber die ihm ungünstigeren Bestimmungen eines Tarifvertrages oder die Bestimmungen des in seiner Gesamtheit ihm ungünstigeren Tarifvertrages [181]).

Im Falle der Häufung der Verbandsmitgliedschaften ist besonders auch darauf zu achten, ob die Identität der Berufskreise gegeben ist. Ist z. B. ein Maschinist nicht nur Mitglied des Zentralverbandes der Maschinisten und Heizer, sondern auch des deutschen Metallarbeiterverbandes, so kann er die etwa günstigeren Bestimmungen des Tarifvertrages der Metallarbeiter für sich nicht in Anspruch nehmen, da er dem Berufskreis der Metallarbeiter nicht angehört. Die Anwendbarkeit von Bestimmungen kann, ebenso wie die Nachwirkung eines Tarifvertrages auf den gleichen beruflichen Geltungsbereich beschränkt ist, nur innerhalb desselben Berufskreises angenommen werden. Würde man das nicht hervorheben und die Verbands-

[181]) Ebenso SchlA. Stuttgart, SchlW. 2, 159.

zugehörigkeit ohne Einschränkung entscheidend sein lassen, so könnten die Gewerkschaften nach ihrem Willen berufsfremden Arbeitnehmern dadurch, daß sie sie als Mitglieder aufnähmen, die Vorteile ihrer jeweiligen Tarifverträge zuwenden.

Durch die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages wird die Wirkung der Tarifnormen auch auf die Außenseiter erstreckt. Die im Tarifvertrage gezogene Grenze seines persönlichen Geltungsbereichs wird damit aufgehoben. Die naheliegende Folgerung, die Bedeutung der Verbandszugehörigkeit werde dadurch beseitigt, ist aber nicht richtig. Die Bedeutung tritt namentlich bei den sogenannten Sammeltarifverträgen[182]) hervor. Bei diesen werden Tarifklassen eingerichtet, nach denen die einzelnen Arbeitgeber verschiedene Löhne zu bezahlen haben, deren Höhe etwa von der Leistungsfähigkeit des Gewerbezweiges und des Betriebes abhängig ist. Ist die Einreichung in die Tarifklassen nach der Verbandszugehörigkeit erfolgt, so bleibt die Bedeutung dieser auch nach der Allgemeinverbindlicherklärung bestehen. Denn durch die Allgemeinverbindlicherklärung soll die Wirkung der Tarifnormen auch auf die Außenseiter erstreckt werden, nicht bezweckt die Erklärung, für die den Tarifvertrag schließenden Verbänden angehörenden Arbeitsparteien eine Änderung ihrer tarifvertraglichen Rechtslage eintreten zu lassen.

Bei Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages zeigt sich die Bedeutung der Verbandszugehörigkeit auch insofern, als durch die Erklärung nur die Bestimmungen berührt werden, die bestimmt und geeignet sind, den Einzelarbeitsvertrag unmittelbar zu beeinflussen. Nicht erfaßt werden dagegen die Regeln, die nur für die Rechtsstellung der vertragschließenden Vereinigungen untereinander aufgestellt sind, oder die Vorschriften, die den einzelnen Arbeitsvertrag nicht direkt berühren, aber trotzdem die Arbeitsvertragsparteien binden sollen. Für die ehemaligen Außenseiter, die nur durch die Allgemeinverbindlicherklärung nunmehr dem Tarifvertrage unterstehen, ist eine Konkurrenz also nur bezüglich der erstgenannten Bestimmungen möglich, dagegen für die ursprünglich Beteiligten eine Konkurrenz auch wegen der letztgenannten.

§ 12. Berufskreis und Tarifkonkurrenz.

„Berufsfremde Arbeitnehmer" sind solche, die nicht in der Fachgruppe ihres eigentlichen Berufes, sondern mit Nebenarbeiten innerhalb der einem anderen Hauptberufszweig dienenden Fabrik beschäftigt werden, wie z. B. Bauarbeiter in einem

[182]) Das sind Tarifverträge, durch die die Arbeitsbedingungen mehrerer oder aller Gewerbezweige eines bestimmten Gebietes geregelt werden (auch Generaltarifverträge genannt).

Stahlwerk oder Modelltischler in einer Werkzeugmaschinenfabrik. Wenn also für die Maurer ein Berufsgruppentarif für das Baugewerbe besteht und für das Stahlwerk ein Fachtarif gilt, so können sich auch Fälle einer Konkurrenz ergeben, wenn die in dem Stahlwerk als berufsfremde Arbeitnehmer beschäftigten Maurer die Lohnsätze des Tarifvertrages für das Baugewerbe verlangen, während auf der anderen Seite der Arbeitgeber für sich beansprucht, daß nicht der Bauarbeitgeberverband als Gegenkontrahent des Maurertarifvertrages, sondern er selbst oder s e i n Arbeitgeberverband die Arbeitsbedingungen der Fabrikmaurer tarifvertraglich festzusetzen allein berufen und berechtigt sei.

Es liegt in diesem Falle eine unechte Konkurrenz vor[183]). Denn für den Berufskreis, der hier nicht der gleiche ist, ist nicht allein die Tätigkeitsart des Arbeitnehmers, sondern auch der durch den im Produktionsziel des Gesamtbetriebes erkennbare Betriebsberuf maßgebend[184]). In dem gegebenen Beispiel mangelt es aber auch an der Identität des persönlichen Geltungsbereichs: der Arbeitgeberverband für das Baugewerbe ist nicht befugt, Tarifverträge mit Wirkung auch für berufsfremde Arbeitgeber abzuschließen, sofern er nicht ausdrücklich dazu bevollmächtigt ist. Der Bauarbeitgeberverband kann die berufsfremden Arbeitgeber auch dann nicht vertreten, wenn in dem Tarifvertrage ausdrücklich bestimmt wird, dieser solle Geltung haben für alle Maurer in allen Gewerbezweigen[185]). Auch durch eine etwaige Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages könnte dieses Ziel nicht erreicht werden. Denn die Allgemeinverbindlichkeit erstreckt zwar die Wirkung der Tarifnormen auch auf die Außenseiter, aber nur soweit, als diese auch dem beruflichen Geltungsbereich des Tarifvertrages angehören. Auch der Reichsarbeitsminster kann also nicht durch eine Allgemeinverbindlicherklärung die Geltung eines Tarifvertrages auf einen anderen Berufskreis erstrecken[186]).

[183]) Ebenso Hueck, Hans. Ger. Ztg. 1925, 113; Meißinger, JW. 1922, 324, NZfAR. I, 139 und III, 37 ff.; Erdel, Arbeitsrecht I, S. 36 a. E.; Besch. d. RAM. v. 18. 11. 1919 (SchlA. Württ. II, 9); LG. Leipzig v. 2. 11. 1920, JW. 1921, 353; LG. I Berlin v. 4. 11. 1920 (Karger I, 65); LG. II Berlin v. 17. 8. 22, GKG. 26, 28; LG Osnabrück v. 5. 12. 1921, AktZ. 1, S. 123/21 (unveröffentlicht); LG. Dresden v. 8. 5. 1920, GKG. 25, 202; LG. Magdeburg v. 28. 10. 1921, Karger III, 60; GG. Berlin v. 20. 12. 1924, GKG. 25, 276; SchlA. Freiburg i. Br. v. 19. 6. 1925, SchlW. 25, 128; SchlA. Guben v. 23. 11. 1921, SchlW. 22, 34; GG. Berlin v. 4. 3. 1922, BerlMBl. 47, 66; GG. Hamburg v. 8. 4. 1925, Hans. Ger. Ztg. ArbR. 1925, 130 ff. u. a. m.

[184]) Vergl. oben, S. 13 ff.

[185]) Ebenso Abel, JW. 1923, 241 Anm.; Becker, a. a. O., S. 41.

[186]) Vergl. Goldschmidt in KA., TV., AVE., Einzelfragen; Erdel, KA. TV. Geltungsbereich; KG. Hamburg v. 25. 8. 1921, GKG. 27, 94; GKG. Bremen v. 17. 5. 1921, GKG. 26, 28.

Sitzler [187]) nimmt einen anderen Standpunkt ein. Nach ihm ist „der im Tarifvertrag hinsichtlich der Abgrenzung des Berufskreises zum Ausdruck gekommene Wille der Tarifparteien auch für die Beurteilung der Frage maßgebend, ob nur Arbeitsverhältnisse in Betrieben des betreffenden Gewerbezweiges oder auch solche in anderen Betrieben erfaßt werden". „Wenn die Tarifparteien", so fährt Sitzler fort, „einen Tarifvertrag für gewerbliche Gärtnereien abschließen, werden nach dessen Verbindlicherklärung zwar die Betriebe nicht organisierter Unternehmer, nicht aber angestellte Privatgärtner erfaßt. Sollen dagegen nach der klar zum Ausdruck gekommenen Absicht der Tarifparteien unter einen Tarifvertrag alle Bauarbeiter schlechthin fallen, so verpflichtet die Allgemeinverbindlichkeit nach der Regel der Verordnung nicht nur den Bauunternehmer, sondern auch den Maschinenfabrikanten, der einen Fabrikmaurer anstellt, oder den Hausbesitzer, der einen Bauarbeiter mit Reparaturarbeiten beschäftigt. Ein derartiges Übergreifen von Berufstarifverträgen auf einzelne Arbeitnehmer dieses Berufes in anderen Gewerbezweigen ist allerdings unerwünscht, da es die einheitliche Betriebsleitung erschwert und den Arbeitsfrieden gefährdet."

Der wesentliche Fehler der Sitzlerschen Ansicht [188]) liegt darin, daß der Begriff des beruflichen Geltungsbereichs bei den konkurrierenden Tarifverträgen verkannt wird. Geht man davon aus, daß der Berufskreis eines Tarifvertrages nicht ausschließlich nach dem Beruf und der Beschäftigung des Arbeitnehmers zu beurteilen, sondern auch die Art des Betriebes ausschlaggebend ist, so kann es nicht zweifelhaft sein, daß der Bauarbeitgeberverband nicht als beruflicher Vertragskontrahent für die Arbeitsbedingungen eines sonstigen industriellen Werks angesehen werden kann.

Aber auch die gleich starke Abstellung auf die Art des Betriebes oder auf das Produktionsziel führt nicht immer zum Ziele. Dem Schlichtungsausschuß Stuttgart [189]) lag zur Entscheidung ein Fall vor, bei dem das Kriterium des Produktionszieles des Betriebes versagte: Die in einer Schirmfabrik beschäftigten Textilarbeiterinnen beanspruchten den Lohn nach dem Tarifvertrage für Textilarbeiter, während die Stockmacher sich auf den Tarifvertrag für das Holzgewerbe beriefen. Der Schlichtungsausschuß entschied dahin, daß für die Textilarbeiter ihr Fachtarif, für die Stockmacher der Tarifvertrag des Holzgewerbes maßgebend sei, da der Gesamtcharakter des Betriebes nicht eindeutig bestimmt werden könnte.

[187]) Sitzler, Tarifvertragsrecht, Anm. 5 zu § 2.
[188]) der übrigens auch das LG. Berlin (JW. Nr. 5 v. 1. 3. 1922) huldigte.
[189]) SchlA. Stuttgart v. 20. 2. 1920, SchlW. II, 10.

Wie es verfehlt ist, etwa nur auf die Beschäftigung und den Beruf des Arbeitnehmers abzustellen, so unrichtig wäre es, die Zugehörigkeit eines Betriebes zu einer Berufsgenossenschaft [190]) oder zu einer Reichsarbeitsgemeinschaft [191]) maßgebend sein zu lassen. Die Durchführung dieser letzteren Möglichkeit scheitert nicht nur an der geringen Zahl der Reichsarbeitsgemeinschaften, sondern auch daran, daß diese zu wenig differenziert sind. Die Zugehörigkeit des Betriebes zu einer Berufsgenossenschaft darf deswegen allein nicht maßgebend sein, weil die Berufsgenossenschaft einseitig auf die Person des Arbeitgebers abstellt und dieser bisweilen nach seinem Willen seine Zugehörigkeit wechseln kann, wenn man auch anerkennen muß, daß das Moment der Zugehörigkeit zu einer Berufsgenossenschaft in gewissen Fällen auch eine Handhabe zur Bestimmung des Berufskreises bieten kann.

Zu beachten bleibt auch, ob die von einem Tarifvertrage angeblich erfaßte Arbeit dieselbe ist, wie sie nach dem Willen der Tarifvertragsparteien gewollt war. Entscheidend ist dabei der Gesamtcharakter der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit [192]).

Wenn ein auch die Arbeitsverrichtungen der in einer Metallfabrik beschäftigten Fabrikmaurer regelnder allgemeinverbindlicher Tarifvertrag mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrage des Baugewerbes zusammentrifft, so folgt das Ergebnis, daß die Fabrikmaurer nicht unter den Bautarif, sondern unter den Metallindustrietarif ihres Werkes fallen, nicht etwa aus § 2, Abs. II TarifVero., weil der Metallindustrietarifvertrag die größere Anzahl von Arbeitsverträgen umfaßt, sondern daraus, daß der Bautarif gar nicht den Berufskreis der Metallfabrik und ihrer Arbeiter, also auch nicht den der Fabrikmaurer berührt; eine echte Konkurrenz liegt überhaupt nicht vor. Ebenso folgt das gleiche aus der oben [193]) gegebenen Definition des Berufskreises, daß für berufsfremde Arbeitnehmer, auch wenn sie in abgeschlossenen Nebenbetrieben mit Arbeitern ihres Spezialfaches Beschäftigung finden, die Arbeitsbedingungen nach dem Tarifvertrag des Hauptbetriebes geregelt werden [194]).

[190]) Vergl. z. B. SchlA. Gr. Berlin v. 1. 4. 1920, BerlMBl. II, 79; SchlA. Frankfurt a. M. v. 25. 10. 1921, SchlW. III, 237; SchlA. Barmen v. 14. 2. 1922, SchlW. IV, 162.
[191]) So Meißinger, NZfAR. I, 138 ff.
[192]) Vergl. RG. in JW. 1910, 839; LG. Frankfurt a. M. v. 4. 8. 1922, JW. 1923, S. 246; LG. I Berlin v. 15. 3. 1923, GKG. 29, 10.
[193]) S. oben, S. 13 ff., insbesondere S. 15.
[194]) Vergl. GG. Olbernhau, Karger I, 37; LG. Hamburg v. 3. 2. 1922, Karger III, 63; LG. I Berlin v. 18. 1. 1923, GKG. 28, 147.

Dies trifft jedenfalls zu, wenn z. B. in einer Maschinenfabrik Maurer mit Instandsetzungsarbeiten beschäftigt werden, dagegen werden Fabrikmaurer, wenn sie in der Fabrik mit Arbeiten für Neubauten beschäftigt werden, nach dem Bauarbeitertarif zu entlohnen sein, da in diesem Fall der Fabrikherr eben Bauunternehmer ist [195]).

Diese Feststellungen können in ihrer Auswirkung bedingen, daß die berufsfremden Arbeitnehmer abwandern und der Arbeitgeber andere Kräfte nicht bekommen kann. Dem kann nur dadurch vorgebeugt werden, daß mit den berufsfremden Arbeitnehmern ein besonderer Lohn vereinbart wird. Am zweckmäßigsten ist es, zur Vermeidung einer Konkurrenz den Berufskreis eines jeden Tarifvertrages in diesem selbst möglichst genau zu bestimmen.

Während früher in Schrifttum und Rechtsprechung die Ansicht, daß Facharbeiter auf die Rechte aus ihrem Fachtarifvertrag, falls dieser für allgemeinverbindlich erklärt ist, auch dann Anspruch haben, wenn sie in anderen als ihren Fachbetrieben beschäftigt sind, bisweilen vertreten wurde, ist sie, nachdem eine Aussprache darüber zwischen den zentralen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im Reichsarbeitsministerium stattgefunden hat [196]), fast ganz aufgegeben worden.

§ 13. Der Umfang des räumlichen Geltungsbereichs ist grundsätzlich ohne Einfluß auf die Konkurrenz.

Während man für die Konkurrenz eines allgemeinverbindlichen mit einem gewöhnlichen Tarifvertrage in Konsequenz der hier vertretenen Gesetzestheorie sagen kann, daß jener grundsätzlich diesem vorgehe [197]), ist es nach geltendem Recht nicht möglich, das gleiche von gewöhnlichen Tarifverträgen zu behaupten — wie es z. B. von Becker [198]) oder Freisler [199]) geschehen ist — derart, daß etwa grundsätzlich ein Tarifvertrag der einen Gruppe vor dem Tarifvertrag einer anderen Gruppe den Vorrang habe [200]).

Becker entnimmt der ständig zunehmenden Konzentration in umfassenden Reichstarifen [201]) „ohne weiteres" die Grundsätze, daß die betriebliche und berufliche Regelung der räumlichen, die räumlich weitere der räumlich engeren vorzugehen habe, und daß bei einem Konflikt zwischen Mantel- und Lohntarif der Manteltarif in allen Fragen maßgebend sei, für deren Regelung dieser zuständig sei; im Zweifel sei dieser stets zuständig.

Ich hatte oben [202]) bereits dargetan, daß sich dem geltenden Recht diese Grundsätze nicht entnehmen lassen, und daß sie auch tarifpolitisch durchaus nicht allgemein als wünschenswert anerkannt werden. Von der tarifpolitischen Frage, welche Tarifverträge erstrebt werden sollen, ob solche mit räumlich weiterem oder räumlich engerem, ob mit persönlich weiterem oder engerem Geltungsbereich, ist die reine Rechtsfrage scharf zu trennen, ob und welcher von zwei Tarifverträgen vor dem anderen im Konkurrenzfalle zum Zuge gelangt. Jene tarifpolitische Frage braucht durchaus nicht immer in gleicher Weise beantwortet zu werden. Auf der Arbeitgeberseite sowohl wie auf der Arbeitnehmerseite kann in diesem oder jenem Falle das Interesse an dem Vorrang eines bestimmten Tarifvertrages ein verschiedenes sein. Die Rechtsfrage aber kann nur nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts, wie sie sich in der Tarifvertragsverordnung finden, beantwortet werden. Falls z. B. kein Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist, entscheidet also der Wille der Tarifvertragsparteien, der das Zurücktreten des Tarifvertrages vorsehen kann und das Prinzip der Günstigkeit. Nach g e l t e n d e m Recht läßt sich nicht der Vorrang des räumlich weiteren vor dem räumlich engeren Tarifvertrag behaupten und begründen.

Das gleiche muß von der von Nipperdey vertretenen Ansicht gelten, der umgekehrt — allerdings ohne Begründung — den räumlich engeren Tarif dem räumlich weiteren vorgehen lassen will [203]).

Praktisch kommt allerdings eine räumliche Konkurrenz auch nur sehr selten vor. Meist halten sich die Parteien der Untertarife im Rahmen der Zentraltarife oder sie erkennen den Vorrang der Haupttarife stillschweigend an [204]).

§ 14. Die Konkurrenz der zeitlichen Geltungsbereiche.

Eine echte Konkurrenz lediglich in zeitlicher Hinsicht läßt die oben [205]) gegebene Definition nicht zu. Stimmen die räumlichen, beruflichen und persönlichen Geltungsbereiche eines

[195]) So RAG. v. 3. 7. 1929 (Bensh. Samml. Bd. VI, S. 455).
[196]) Vergl. Besch. d. RAM. v. 18. 12. 1919, MittBl. d. SchlA. Württ., 2. Jg., Nr. 1, S. 9.
[197]) S. darüber oben, S. 45 ff., insbesondere S. 50.
[198]) Becker, a. a. O., S. 43.
[199]) Freisler, NZfAR., S. 479.
[200]) So auch Jakobi, Grundlehren, S. 242; Grote, a. a. O., S. 165; Günther, Arbeiterschutz und Arbeitsrecht, S. 202 und Anthes, a. a. O., S. 167.
[201]) Vergl. Wende, RABl., NAT., 1922, S. 92.
[202]) S. oben, S. 36, 37.
[203]) Nipperdey, a. a. O., S. 257.
[204]) Vergl. Hueck, NZfAR. 1926, 391.
[205]) S. oben, S. 6.

Tarifvertrages überein, gehen sie aber zeitlich auseinander, so liegt ein Fall unechter Konkurrenz vor.

Dechant [206]) stellt in Konsequenz seines Standpunktes, daß der den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Tarifvertrag als Quelle objektiven Rechts aufzufassen sei, die Regel auf, daß auch bezüglich des Verhältnisses zweier oder mehrerer Tarifverträge zueinander in zeitlicher Hinsicht der Grundsatz „lex posterior derogat legi priori" in Anwendung gebracht werden müsse. Vom Standpunkt der hier vertretenen Ansicht über die Rechtsnatur des Tarifvertrages ist diese Begründung nicht möglich. Aber auch für die Dechantsche Ansicht ist die aufgestellte Regel nicht zwingend: jedenfalls kann mangels gesetzlicher Bestimmung und weil der Tarifvertrag kein Gesetz ist, die Regel „lex posterior derogat legi priori" nicht schlechthin als feste Norm angesehen werden.

Die Erörterung der Frage der Nach- oder Weiterwirkung des erloschenen Tarifvertrages hat noch immer nicht an Bedeutung verloren. Im Rahmen dieser Arbeit kann nicht näher auf sie eingegangen werden [207]).

Hingewiesen sei zur Begründung der Ansicht, daß die Tarifnormen als Bestandteile im Einzelarbeitsvertrage fort-

[206]) AR. XI, S. 15 ff. und mit ihm Becker, a. a. O., S. 44.

[207]) Die Weiterwirkung in dem oben S. 11 angegebenen Sinne wird bejaht von GG. Mannheim v. 26. 8. 1924, SchlW. 24, S. 175; GG. Hamburg v. 5. 5. 1924, Hans. Ger. Ztg. ArbR. 24, S. 141; GG. Frankfurt a. M. v. 10. 2. 26, BekleidungsArb. 26, S. 65; LG. Elberfeld v. 27. 4. 1925, SchlW. 26, S. 181; LG. Leipzig v. 30. 1. 1925, SchlW. 25, S. 112; GG. Offenbach a. M. vom 18. 11. 1925, Gewerkschaftsztg. ArbR. 26, S. 201; GG. Detmold v. 18. 12. 1925, NZfAR. 26, S. 305; GG. Hörde v. 4. 2. 1926, GKG. 31, S. 305; LG. I Berlin v. 7. 1. 1926, GKG. 31, S. 305; GG. Bocholt v. 23. 5. 1925, GKG. 31, S. 304; LG. III Berlin v. 24. 6. 1921, BerlMBl. III, S. 66; LG. Essen v. 6. 11. 1923, JW. 24, S. 1195; GG. Berlin v. 8. 6. 1921, GKG. 27, S. 90; LG. Dortmund v. 15. 5. 1922, JW. 22, S. 1736; LG. Leipzig v. 9. 12. 1924, NZfAR. 25, S. 554; LG. Hagen v. 3. 7. 1925, BRZtg. f. Metallind. 25, Nr. 15; GG. Hamburg vom 5. 3. 1924, Hans. Ger. Ztg. ArbR. 25, S. 101; GG. Nürnberg v. 17. 3. 1924, SchlW. 25, S. 151; Potthoff, kritische Glossen zum Koalitions- und Kollektivrecht: Die Rechtlage nach Ablauf eines TV., AR. 25, S. 703 ff.; Gerstel, aus der Praxis der arbeitsrechtlichen Zivilkammer, JW. 25, S. 1835 ff.; Nörpel, Weiterwirkung der normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages nach seinem Ablauf in den Einzelarbeitsverträgen, § 1 der Vero. v. 23. 12. 1918, AR. 1925, S. 1449 ff.; Erdel, Arbeitsvertragliche Weitergeltung erloschener TV., SchlW. 25, 37 ff. und 162 f. und KA., TV. Nachwirkung.

Verneinend dagegen vornehmlich Oertmann, SchlW. 24, 181 ff. Erdmann, die Rechtslage nach Ablauf eines TV., H. 10 d. Schriften d. Vereinigung d. deutschen Arbeitgeberverbände 1925; Grieger, die Nachwirkung des Tarifvertrages, Bl. f. ArbR. 1925, Nr. 4; Goeppert, zur Lehre von der Nachwirkung der TV. der Arb. Geb. 1925, 259 ff. und SchlW. 25, 99 f.; Hardt, zur Lehre der Fortwirkung abgelaufener TV. in den Einzelarbeitsverträgen, NZfAR. 25, S. 77 ff.; LG. Dessau v. 4. 2. 1925, SchlW. 25, 198.

Nickisch, NZfAR. 1925, 77 will auf den Willen der Tarifvertragsparteien abstellen.

wirken, nur auf § 15 ArbVG.-Entwurfes, der ein Niederschlag der herrschenden Lehre über die Nachwirkung ist. Die Nachwirkung entspricht auch dem Geiste des Tarifrechts, der für den Inhalt der Einzelarbeitsverträge Einheitlichkeit und Stetigkeit erstrebt. Es ist auch kein Grund ersichtlich, die Bestimmungen im Einzelarbeitsvertrag zu ändern, weil der Tarifvertrag erloschen wäre.

Wirken die Tarifnormen im Einzelarbeitsvertrag aber fort und wird nunmehr ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen, so besteht durchaus die Möglichkeit, daß die Bestimmungen des alten Tarifvertrages noch weiterhin zur Anwendung kommen. Sie behalten Bedeutung, wenn der Inhalt des abgelaufenen Tarifvertrages zum Ortsgebrauch geworden ist und der neue Tarifvertrag eine abweichende Regelung nicht vorsieht. Es können aber auch die Parteien des Arbeitsvertrages die Fortwirkung ausdrücklich vereinbaren. Zu beachten ist jedoch hierbei, daß die Tarifnormen unabdingbar sind, soweit nicht die Ausnahme des § 1, Abs. I, Satz 2 TarifVero. vorliegt.

Konkurrieren die Tarifverträge nicht nur in zeitlicher Hinsicht, sondern auch in Bezug auf die übrigen Geltungsbereiche, so liegt echte Konkurrenz vor und es ist nach den aufgestellten sachlichen, im Tarifrecht begründeten Grundsätzen zu entscheiden.

§ 15. Regeln für die Lösung von Normenkollisionen nach geltendem Recht.

Nach dem geltenden Tarifrecht lassen sich als Ergebnis der vorliegenden Untersuchung folgende Regeln für die Lösung der Normenkollision bei Tarifverträgen aufstellen:

Treten zwei nicht für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge in Konkurrenz, d. h. decken oder schneiden sich die persönlichen, beruflichen, zeitlichen und räumlichen Geltungsbereiche, so ist in erster Linie der Wille der Tarifvertragsparteien maßgebend; und zwar können die Parteien das Zurücktreten ihres Vertrages, nicht aber dessen Vorrang vor anderen vorsehen.

Enthält keiner der Tarifverträge etwas über sein Zurücktreten oder widersprechen sie sich, so findet derjenige Tarifvertrag auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung, der für die Arbeitnehmer die günstigeren Bedingungen enthält. Im allgemeinen kommt es wegen der Frage der Günstigkeit auf die Gesamtheit der in dem betreffenden Tarifvertrage geregelten Arbeitsbedingungen an, nämlich dann, wenn beide konkurrierenden Tarifverträge das ganze Arbeitsverhältnis regeln wollen. Möglich ist, daß beide Tarifverträge auf ein Arbeitsverhältnis

Anwendung finden, und zwar aus jedem Tarifvertrag jeweils die den Arbeitnehmern günstigeren Bestimmungen. Inhaltlich zusammenhängende Normen dürfen dabei jedoch nicht auseinander gerissen werden.

Der den Arbeitnehmern günstigere Tarifvertrag ist grundsätzlich derjenige, der der Gesamtheit der Arbeitnehmer größere Vorteile bietet. Fehlt es an einem objektiven Maßstab dafür, welcher Tarifvertrag diesen Anforderungen entspricht, so entscheidet die Auffassung der betreffenen Arbeitnehmerkreise. Besteht die Möglichkeit, daß die Auffassung der Arbeitnehmer über die Frage der Günstigkeit einer bestimmten Norm je nach Lagerung des Falles eine verschiedene ist, so ist die Betrachtung der einzelnen günstigen Bedingung unzulässig. Es kommt dann darauf an, welcher Tarifvertrag in seiner Gesamtheit für die Arbeitnehmer vorteilhafter ist.

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist für die Lösung der Konkurrenz mehrerer Gesamtvereinbarungen von Einfluß. Ist ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt, so gelangt er grundsätzlich vor dem gewöhnlichen Tarifvertrage zum Zuge, es sei denn, daß in jenem Ausnahmen zugelassen sind, oder daß die Bestimmungen des nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrages für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Normen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages. Das Prinzip der Günstigkeit findet jedoch keine Anwendung, wenn der allgemeinverbindliche Tarifvertrag ausdrücklich Abweichungen zu Gunsten der Arbeitnehmer verbietet.

Finden die günstigeren Bestimmungen eines nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrages vor denjenigen des allgemeinverbindlichen Anwendung, so dürfen auch in diesem Falle inhaltlich zusammengehörende Bestimmungen nicht auseinandergerissen werden.

Sind beide Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, so hat der eine Tarifvertrag dem andern zu weichen, wenn jener sein Zurücktreten selbst anordnet. Läßt sich danach nicht ohne weiteres eine Entscheidung fällen, so geht nach § 2, Abs. II TarifVero. derjenige Tarifvertrag vor, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält, es sei denn, daß der Reichsarbeitsminister eine abweichende Entscheidung fällt. Das Prinzip der Günstigkeit findet keine Anwendung.

Fallen alle in dem Betriebe abgeschlossenen Arbeitsverträge unter beide Tarifverträge, von denen keiner sein Zurücktreten anordnet, so ist eine Lösung der Tarifkonkurrenz nur durch Herbeiführung einer Entscheidung des Reichsarbeitsministers möglich.

§ 16. Die Verhütung der Konkurrenz.

Die häufigsten Fälle der Tarifkonkurrenz sind die, daß ein Betriebstarifvertrag mit einem Berufsfachtarif zusammentrifft. Soll also eine Konkurrenz vermieden werden, so ist es notwendig, daß der Abschluß von Tarifverträgen unter einem Gesichtspunkt geschieht, der ein derartiges Zusammentreffen verhindert. Der Reichsarbeitsminister hat deswegen auch in seinem Bescheide vom 6. November 1919 (I B 2541) empfohlen, in umfassenden Reichsindustrietarifverträgen alle Industrieverbände aus allen Gewerbezweigen und politischen Richtungen zusammenzufassen. Es heißt in dem genannten Bescheide: Der Abschluß von Tarifverträgen für gemischte Betriebe soll in der Weise erfolgen, daß entweder alle mit erheblicher Arbeiterzahl beteiligten Berufsvereinigungen als Vertragsparteien beteiligt werden, oder daß die nur in geringem Umfange beteiligten Berufsvereinigungen den in erster Linie Beteiligten Mandate für den Gesamtabschluß erteilen. Inhaltlich muß in diesen Tarifverträgen die Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen einheitlich erfolgen, während hinsichtlich der Lohnfrage bei den berufsfremden Arbeitern auf die in Berufstarifen festgesetzten Sätze Rücksicht zu nehmen ist. Das Streben nach Konzentration im Tarifwesen kommt der Durchführung des vom Reichsarbeitsminister erteilten Rates entgegen. Die Absicht geht dahin, für alle Arbeitnehmer, die in Betrieben des gleichen Gewerbezweiges beschäftigt sind, die allgemeinen Arbeitsbedingungen festzusetzen. Orte mit gleichen Arbeitsbedingungen und Teuerungsverhältnissen sollen zu Ortsklassen zusammengeschlossen werden. Die in den zu bildenden Ortsausschüssen zusammengefaßten Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber setzen dann die jeweilige Lohnhöhe fest, wobei die Arbeitnehmer wieder in besondere Lohnklassen eingeteilt werden. Durch die Einführung der Lohnklassen wird erreicht, daß qualifizierte und berufsfremde Arbeitnehmer nicht abwandern. Würden Industrie- und Berufsfachvertrag miteinander verbunden — z. B. ein Tarifvertrag für die in der Metallindustrie beschäftigten Maurer — so würde eine Konkurrenz kaum möglich sein. Es ist aber zu beachten, daß durch eine derartige Verbindung eine Zersplitterung der Kräfte eintreten könnte und die Übersicht über die tatsächlichen Verhältnisse im Tarifwesen erschwert wird, wenn sie nicht gar verloren geht.

Wie die geschilderte Art des Aufbaues der Tarifverträge überhaupt für die Verhütung einer Konkurrenz wichtig ist, so auch die Abfassung jedes einzelnen Tarifvertrages. Namentlich müssen die Geltungsbereiche so scharf umrissen werden, daß Zweifelsfälle nicht wohl möglich werden. Einer etwa vorauszusehenden Konkurrenz kann durch eine Bestimmung vorge-

beugt werden, wie sie sich z. B. im Reichsmanteltarifvertrag für das deutsche Holzgewerbe findet: „Für Arbeiter fremder Berufe, die in den genannten Betrieben beschäftigt werden, gilt dieser Vertrag nicht", oder: „Bei mehrfacher Beschäftigung desselben Arbeitnehmers entscheidet die Haupt- oder Durchschnittstätigkeit", oder: „Abweichungen auch zu Gunsten der Arbeitnehmer sind unwirksam".

Ein wirksames Mittel zur Verhütung von Kollisionen nach geltendem Recht ist neben der Art der Tarifverträge (Industrie- und Berufsfachtarif miteinander verbunden) nur die Setzung bestimmter Konkurrenzparagraphen, die den oben [208]) angedeuteten Inhalt haben.

Nach der Praxis des Reichsarbeitsministers [209]) soll bei der Allgemeinverbindlicherklärung eine Klausel des Inhalts aufgenommen werden, daß die Allgemeinverbindlicherklärung nur solche Arbeitsverhältnisse erfaßt, für die keine andere tarifliche Bindung besteht. Das hat dann für die Arbeitsverhältnisse der Außenseiter die gleiche Bedeutung, als wenn im Tarifvertrage selbst sein Zurücktreten ausgesprochen wäre.

III. Abschnitt.

Künftiges Tarifrecht.

§ 17. Tarifpolitik und künftiges Recht.

Eine Neuordnung des Tarifwesens ist in Vorbereitung [210]). Die Verordnung vom 23. Dezember 1918 ist von vornherein nur als eine vorläufige betrachtet worden.

Der Arbeitsrechtsausschuß hat bis zum Jahre 1923 eine sehr rege und fruchtbare Tätigkeit entfaltet, die zur Entstehung eines amtlichen Entwurfs für ein neues Arbeitsgesetzbuch führte. Die Arbeit des Arbeitsrechtsausschusses mußte dann aber aus Sparsamkeitsgründen eine gewisse Unterbrechung erfahren. Die vorhandenen Entwürfe werden eine Bedeutung erst erlangen, wenn man in die parlamentarische Behandlung der arbeitsrechtlichen Neuordnung eingetreten ist. Die Vorarbeiten sind jedoch schon weit fortgeschritten.

Wenn nun im vorliegenden Abschnitt von Tarifpolitik gesprochen wird, so soll das in dem Sinne geschehen, daß als

[208]) S. vorstehenden Absatz.
[209]) Vergl. RABl. 1927, Amtl. Teil, S. 361.
[210]) Erklärung des Reichsarbeitsministers im Reichstag bei Beratung des Arbeitsschutzgesetzes am 7. 2. 1929.

erstrebenswert erscheint, in der künftigen Gesetzgebung die Erfordernisse der Praxis mit dem Recht und Rechtsgang in Einklang zu bringen.

Die Lösung der Normenkonkurrenz ist, wie in dieser Abhandlung gezeigt wurde, abhängig von der Stellungnahme zu den Grundfragen des Tarifrechts. Von ihr hing die Beantwortung der Frage der Lösung der Kollision in der Mehrzahl der Fälle ab. Das zu schaffende Tarifgesetz wird vor allem also die Rechtsnatur des Tarifvertrages und der Allgemeinverbindlicherklärung klarzustellen haben.

Gehörte nach dem früheren Recht der Tarifvertrag ebenso wie der Arbeitsvertrag zu den schuldrechtlichen Verträgen des Privatrechts und änderte sich die Rechtslage auf Grund der TarifVero. vom 23. Dezember 1918 dahin, daß der Tarifvertrag zu einem ganz neuartigen Institut wurde, das schuldrechtliche Elemente mit einer ähnlichen Wirkung versah, wie sie den zwingenden Normen des objektiven Rechts eigen ist, so ist de lege ferenda die von vielen [211]) schon für das geltende Recht behauptete Rechtsnatur zu fordern, daß nämlich der Tarifvertrag Rechtsquelle für die Arbeitsverhältnisse Tarifangehöriger ist und objektives Recht schafft, dem kraft der Unabdingbarkeit Zwangscharakter zukommt. Diese Forderung entspricht dem Rechtsgang; sie entspricht der historischen Entwicklung.

Wird das neue Tarifgesetz der Forderung gerecht, so kommt der Allgemeinverbindlicherklärung l e d i g l i c h d i e Bedeutung zu, daß durch sie die Wirkung der Tarifnormen auch auf die Außenseiter erstreckt wird: während bis zur Erklärung des Reichsarbeitsministers die Tarifnormen nur Rechtsquelle für die Arbeitsverträge der Beteiligten sind, werden sie es durch die Allgemeinverbindlicherklärung nun auch für die Außenseiter. Für die Beteiligten entsteht dann nicht mehr, wie nach geltendem Recht, durch die Erklärung noch ein weiterer selbständiger Geltungsgrund in Gestalt eines Gesetzgebungsaktes. Der rechtliche Charakter eines allgemeinverbindlichen und eines nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertrages ist damit ein gleicher.

Das hat zur Folge, daß die für das geltende Recht zu behauptende und behauptete Präponderanz des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages gegenüber einem gewöhnlichen in Fortfall kommen würde.

Der Zweck und das Ziel des Tarifrechts ist, das Vereinheitlichungsbestreben hinsichtlich des Inhalts der Arbeitsverträge zu verwirklichen. Auf Grund der Günstigkeitsklausel kann dieses Ziel heute nicht immer erreicht werden. Die Konsequenz

[211]) Vergl. oben, S. 16, Anm. 48.

des Günstigkeitsprinzips könnte z. B. darin bestehen [212]), daß im Falle der Konkurrenz zweier Tarifverträge bei täglich wechselnder Lohnhöhe die Arbeitnehmer täglich den jeweils höheren Lohn unter Berufung auf die Gültigkeitsklausel für sich in Anspruch zu nehmen in der Lage wären. Wirtschaftliche Gründe verlangen, daß, wenn überhaupt auf das Prinzip der Günstigkeit abgestellt wird, in Zukunft der Arbeitnehmer sich nur auf den in seiner Gesamtheit günstigeren Tarifvertrag berufen kann, daß mit anderen Worten jeder Tarifvertrag nur noch als einheitliches Ganzes betrachtet wird. Damit wird das Postulat nach der Verankerung des Prinzips der Verdrängung gestellt: Nur ein Tarifvertrag darf auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Der Arbeitnehmer kann sich dann nicht aus „zwei alternativ geltenden Verträgen kumulierend jeweils die Bestimmungen heraussuchen, die ihm erwünscht sind" [213]).

Um die Rechtslage für die berufsfremden Arbeiter in einer einem anderen Hauptberufszweig angehörenden Fabrik zu klären, müßten bei Anträgen auf Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nur die von den tarifbeteiligten Verbänden sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite gemeinsam vertretenen Berufskreise Berücksichtigung finden. Es wäre dann nicht möglich, daß ein für das Baugewerbe abgeschlossener Tarifvertrag auch für die Fabrikmaurer in einer Metallfabrik für allgemeinverbindlich zu erklären beantragt würde. Damit kämen auch die häufigen Einsprüche beim Reichsarbeitsminister in Fortfall, die erhoben werden, um eine unrichtige Auslegung des Tarifvertrages und die damit verbundene für die Praxis unerträgliche Anwendung solcher Tarifverträge für die berufsfremden Arbeitnehmer zu verhindern.

Angesichts der gesetzestechnischen Unvollkommenheit der TarifVero. sind bereits bald nach Erlaß dieser Verordnung Versuche unternommen, das Tarifrecht tiefer, erschöpfender und gründlicher zu behandeln. Zur Zeit liegen der von Sinzheimer redigierte Entwurf des Ausschusses für ein einheitliches Arbeitsrecht [214]), der Gegenentwurf Nipperdeys [215]) und der Referentenentwurf des Reichsarbeitsministeriums [216]) vor. Die Konkurrenz mehrerer Gesamtvereinbarungen regelt § 7 des Entwurfes, dem sich Nipperdey [217]) — abgesehen von unwesentlichen Änderungen im Text — angeschlossen hat, wie folgt:

[212]) Vergl. GG. Hamburg vom 17. Dezember 1919, GKG. 25, 100.

[213]) So schon für das geltende Recht Becker, a. a. O., S. 35.

[214]) RABl. AT. 1921, S. 493 ff.

[215]) Beiträge zum Tarifrecht, S. 189.

[216]) Der Entwurf ist bislang nicht veröffentlicht, aber bei Becker (a. a. O., S. 53), dem er zugänglich gemacht war, teilweise abgedruckt.

[217]) a. a. O., S. 135, 136 ff.

„Fallen Arbeitsverhältnisse in den Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge, so geht zunächst der fachlich engere, im übrigen der räumlich oder persönlich weitere Tarifvertrag vor, wenn nicht der vorgehende Tarifvertrag anderes bestimmt."

Dem § 7 dieses Entwurfes entspricht § 13 des Referentenentwurfes, der grundsätzlich auch für allgemeinverbindliche Tarifverträge gilt [218]). Nach einer Protokollnotiz zu § 13 ist diese Regelung gewählt, weil „den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen der gleiche Tatbestand zugrunde liege wie den gewöhnlichen, nur kompliziert durch die Allgemeinverbindlicherklärung". § 13 des Entwurfes bestimmt: „Fallen Arbeitsverträge in den Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge, so hat zunächst der Tarifvertrag des Betriebszweiges den Vorrang, dem nach seinem wirtschaftlichen Hauptzwecke der Betrieb angehört.

Gelten für den gleichen Betriebszweig mehrere Tarifverträge, so findet der für den Betrieb fachlich engste Anwendung.

Bestehen nebeneinander mehrere Tarifverträge, von denen keiner nach Absatz I oder II den Vorrang hat, so geht der persönlich engere dem persönlich weiteren vor.

Im übrigen verdrängt der räumlich weitere den räumlich engeren Tarifvertrag.

Der hiernach vorgehende Tarifvertrag kann abweichende Bestimmungen treffen."

Alle drei Vorschläge haben gemeinsam, daß, wie in dieser Abhandlung auch für das geltende Recht behauptet wurde, dem im Tarifvertrage zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien Rechnung zu tragen ist. Die Vorschläge haben weiterhin gemeinsam, daß für die Frage der Lösung von Normenkollisionen zwischen allgemeinverbindlichen und gewöhnlichen Tarifverträgen kein Unterschied gemacht wird. Beide Entwürfe und Nipperdey räumen dem fachlich engeren vor dem fachlich weiteren und dem räumlich weiteren vor dem räumlich engeren Tarifvertrage den Vorrang ein. In dem Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses und dem von Nipperdey wird das Prinzip der Günstigkeit, jedenfalls soweit es sich um gewöhnliche Tarifverträge handelt, aufgegeben.

Der fachlich engere Tarifvertrag, dem von den drei Entwürfen der Vorrang gegenüber dem fachlich weiteren gegeben wird, wird von dem Referentenentwurf noch dahin näher spezialisiert, „daß der für den Betrieb fachlich engste Tarifvertrag Anwendung finden soll". Damit wird die von den beiden anderen Vorschlägen offengelassene Frage, ob das „fachlich

[218]) Vergl. die Angaben bei Becker, a. a. O., S. 53, auf die man sich hier bezüglich des Referentenentwurfes stützt.

engere" sich auf den Betriebszweig oder den Beruf oder auf beide beziehen soll, in dem für wünschenswert zu haltendem Sinne entschieden, daß auf das „Fach" des Arbeitgebers abzustellen ist.

Unterschiedlich ist in den beiden Entwürfen der Vorrang des persönlich weiteren Tarifvertrages geregelt. Der Referentenentwurf läßt den persönlich engeren Tarifvertrag vorgehen, während nach dem Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses und ebenso nach dem Gegenentwurf von Nipperdey der persönlich weitere Tarif vor dem persönlich engeren zum Zuge gelangen soll. Den Vorzug verdienen die Vorschläge Nipperdeys und des Arbeitsrechtsausschusses, da sie der Expansionstendenz, die jedem Tarifvertrage innewohnt, am ehesten gerecht werden, aber auch, weil bei dem Vorrang des persönlich weiteren Tarifvertrages die Übersichtlichkeit und Einheitlichkeit besser gewahrt wird.

Während nach § 1, Abs. II TarifVero. zu den beteiligten Personen im Sinne des § 1 auch die Arbeitsvertragsparteien gehören, die Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen „bei Abschluß des Vertrages gewesen sind", sind diese Worte in § 11, Ziffer 2 des Sinzheimerschen Entwurfes durch „oder zur Zeit des Abschlusses des Tarifvertrages angehört haben" ersetzt. Dadurch wird die oben [219]) besprochene Möglichkeit der Normenkollision durch Wechsel der Verbandszugehörigkeit unmöglich gemacht. Auch wenn ein Arbeitgeber oder ein Arbeitnehmer aus einem Tarifverbande austritt, bleibt er — bei Fortbestehen des Arbeitsvertrages — an den Tarifvertrag gebunden.

Nach § 16 des Entwurfes des Arbeitsrechtsausschusses fallen Arbeitsverträge zwischen tarifangehörigen Arbeitgebern und nicht tarifangehörigen Arbeitnehmern mit unmittelbarer und unabdingbarer Wirkung unter den Tarifvertrag, wenn alle in dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages bestehenden tariffähigen Vereinigungen der Arbeitnehmer als Vertragsparteien an dem Tarifvertrag beteiligt sind und der Tarifvertrag diese Wirkung nicht ausschließt.

Das entspricht der Forderung, die Becker gelegentlich [220]) stellt, wenn er sagt, man könne verlangen, daß sich ein berufsfremder Arbeitnehmer dem im Betriebe vorherrschenden Industrietarif unterstelle, wenn hinsichtlich seiner Lohnhöhe auf seine Berufsausbildung Rücksicht genommen würde. Mangels abweichender Vereinbarung könne man vermuten, daß sich jeder Arbeitnehmer durch den Eintritt in einen Betrieb ebenso dem in ihm maßgebenden Tarifvertrag unterstelle, wie er sich

[219]) Vergl. oben, S. 54 ff.
[220]) A. a. O., S. 28.

eo ipso der Arbeitsordnung unterwerfe. § 16 des Entwurfes gewährt den Arbeitnehmern nun auch einen Rechtsanspruch auf den Lohn des herrschenden Tarifs. Er entscheidet sich zu Ungunsten des Berufstarifs für den Industrietarif.

Das Zusammentreffen mehrerer allgemeinverbindlicher Tarifverträge regelt § 22, Abs. II des Entwurfes des Arbeitsrechtsausschusses dahin: „Bestehen für Nichttarifangehörige Tarifverträge, die von der allgemeinverbindlichen Tarifsatzung abweichen, so sind sie, wenn die Anordnung über die Allgemeinverbindlichkeit nichts anderes bestimmt, nur soweit wirksam, als nach § 14 abweichende Vereinbarungen in Arbeitsverträgen zulässig sind oder das Arbeitsverhältnis in einem fachlich engeren Geltungsbereich geregelt wird." Nach § 14 können Abänderungen getroffen werden, wenn sie zugelassen oder für die Arbeitnehmer günstiger und nicht ausgeschlossen sind.

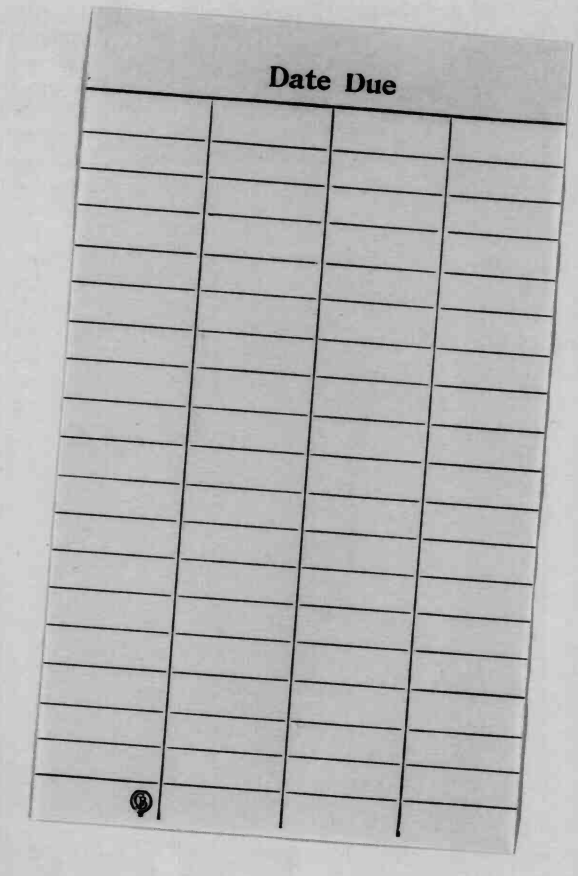
In § 31 befaßt sich der Referentenentwurf mit der Regelung des § 2, Abs. II TarifVero. durch die Bestimmung: „Durch die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages werden die Vorschriften des § 13 nicht berührt, es sei denn, daß das Tarifamt bei der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit oder später ein anderes bestimmt.

Wird erst nach der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages ein Tarifvertrag abgeschlossen, der diesem nach § 13 vorgehen würde, und fallen Arbeitsverträge in den Geltungsbereich beider Tarifverträge, so hat der allgemeinverbindliche den Vorrang, sofern nicht das Tarifamt bei der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit oder später ein anderes bestimmt. Als nachträglich abgeschlossene Tarifverträge im Sinne dieser Vorschrift gelten jedoch nicht Ergänzungen und Erneuerungen bereits bestehender Tarifverträge." Die Präponderanz des allgemeinverbindlichen vor dem gewöhnlichen Tarifvertrage ist in dem Entwurf Nipperdeys und dem Referentenentwurf fortgefallen. Die Lösung der Konkurrenz von Tarifnormen in solchen Fällen erfolgt also nach sachlichen Gesichtspunkten. Während in § 7 der Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses das Günstigkeitsprinzip aufgegeben hatte, kehrt der Entwurf im § 22, Abs. II durch die Berufung auf § 14 zu der Günstigkeitsklausel zurück. Nipperdey schlägt dagegen die Fassung vor: „Das Tarifamt kann, insbesondere bei der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit Ausnahmen von § 7 anordnen."

Damit die Möglichkeit, allgemeinverbindliche Tarifverträge durch neu abzuschließende zu umgehen, ausgeschaltet wird — namentlich dann, wenn der neue Tarifvertrag für die Arbeitnehmer ungünstigere Bedingungen enthält — ist der § 31 des

Referentenentwurfes beifallswert, daß nämlich der allgemeinverbindliche Tarifvertrag grundsätzlich den Vorrang behält.

Die Entwürfe bedeuten eine Weiterentwicklung und einen Fortschritt auf dem umstrittenen Gebiete des Tarifrechts. Die höchste Aufgabe des Gesetzgebers ist, Hüter des sozialen Friedens zu sein, der gerade durch die Arbeitskämpfe häufig gefährdet wird. Eine befriedigende Lösung der Konkurrenz von Gesamtvereinbarungen würde vielen Streitigkeiten vorbeugen zum Wohle der Wirtschaft wie der Arbeiterschaft. Die Entwürfe werden ihrer Aufgabe in den meisten Fällen gerecht. Im Interesse der Rechtssicherheit bliebe noch wünschenswert, daß das Prinzip der Verdrängung für die Frage der Normenkonkurrenz gesetzlich festgelegt würde, daneben über das Prinzip der Günstigkeit feste Regeln in dem Sinne aufgestellt würden, daß die Frage der Günstigkeit der Bestimmungen nur hinsichtlich eines Tarifvertrages in seiner Gesamtheit zu prüfen wäre und maßgebend dabei der Standpunkt der Arbeitnehmer ist. Die Aufrechterhaltung des Günstigkeitsprinzips in jener gesetzlich zu bestimmenden Modifizierung ist geboten, damit einmal der Schematisierung der Arbeitsbeurteilung entgegengewirkt wird, und zum andern, um eine Billigkeitsvorschrift zu schaffen, die der im Verhältnis zu den Arbeitgebern wirtschaftlich schwächeren Stellung der Arbeitnehmer entspricht.



262 W75
Wischmeyer, W

COLUMBIA UNIVERSITY LIBRARIES
0041416988

MSH 03303 NEH

MAR 3 1933

SEP 06 1994

END OF TITLE